

Edito



YES WE CAN CHANGE !!!

Nous subissons la plus grande crise du système capitaliste que l'on ait connu depuis près d'un siècle. Des milliards d'Euros se sont évanouis en quelques mois. Aujourd'hui les États mobilisent des centaines de milliards de dollars et d'euros de fonds publics pour tenter de juguler cette crise, alors qu'il y a peu le premier ministre déclarait : « *les caisses sont vides* ».

La logique financière du système, entièrement tournée au service de la prédation et de l'égoïsme de l'enrichissement, a conduit à exercer partout des pressions sur l'emploi et sur tous les éléments de la valorisation du travail : les salaires, la protection sociale, les minimas sociaux, les conditions de travail.

Partout les États ont déréglementé les normes sociales pour précariser l'emploi et flexibiliser le travail salarié, exigeant que la vie humaine s'adapte à la rapidité des mouvements de capitaux.

Et les députés en rajoutent en proposant une loi scélérate permettant de travailler jusqu'à 70 ans. Ils font voler en éclat des années de conquêtes sociales et de solidarité entre générations pour imposer un modèle social libéral qui est aujourd'hui contesté et en faillite.

C'est dans ce contexte que la Direction a annoncé de bons résultats financiers pour le troisième trimestre 2008. Notre PDG nous envoie son satisfécit pour nous rappeler la chance que nous avons de travailler à France Télécom mais il oublie l'essentiel : la rémunération de celles et ceux qui sont à l'origine de ces résultats. Il préfère rémunérer les actionnaires plutôt que le personnel de l'entreprise. **Les dividendes 2008 des actionnaires correspondent ainsi à 20.500 € par salarié !**

Cette crise capitaliste découle notamment de la logique de financiarisation des entreprises, y compris le groupe France Telecom/Orange, privilégiant la spéculation sur les marchés boursiers au détriment de l'emploi, des salaires et de l'investissement.

L'urgence est à une autre répartition des richesses.

Pour la CGT, l'heure est à la mobilisation unitaire. Les salariés ne doivent pas payer la crise, la direction doit répondre à nos revendications.

PRUD'HOMMES 2008

Le 3 décembre 2008, les salariés sont appelés à renouveler leurs conseillers Prud'hommes. La moitié du personnel de la Division et tous ceux des entreprises sous-traitantes sont concernés par ces élections. Les fonctionnaires ne votent pas. C'est une justice différente pour agir et Faire valoir ces droits relatifs à son contrat de travail.

L'intervention de la prud'homie ne se limite pas aux seuls licenciements mais elle intervient aussi sur le temps de travail, l'égalité hommes/femmes, les discriminations, le harcèlement, la mobilité etc....

Elle joue un rôle central dans la défense des droits et libertés ainsi que la production de normes sociales indispensables aujourd'hui.

Avoir des juges salariés, apporte l'expérience du terrain vue du côté du salarié.

Avoir des juges CGT apporte en plus des valeurs de progrès social, la défense des salariés dans un esprit militant

LE 3 DECEMBRE : VOTEZ , FAITES VOTER CGT !



Gagnons des droits pour un quotidien plus sûr

Prud'hommes 3 décembre 2008

A partir du 15 novembre 2008, vous pouvez voter par correspondance.

**Contribution patronale aux ASC : Avec la CGT exigez que la direction
Ne diminue pas sa cotisation en 2009, mais la porte à 1% du chiffre d'affaire.
Signez la pétition CGT qui circule dans les services !**

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES



Lors du CE du 27 septembre, les élus CFDT ont dénoncé, à juste titre, la limitation imposée par le CE du colis dit « Gourmet ». Il est dommage que cette dénonciation vienne si tard. En effet lors de la commission ASC qui a statué sur les colis adultes pour Noël, la CGT (Voir La Vie en Rosi N°9) avait proposé de maintenir des colis « commerces équitables » mais de laisser aussi le choix au salarié d'autres types de colis notamment « gourmet » et cela sans limite de nombre.

SUD a préféré favoriser fortement le commerce équitable, c'est leur choix, il se respecte même si nous ne le partageons pas totalement.

Quant à la CFDT, elle dénonce en externe, dans un but électoraliste qui n'échappe à personne, mais se tait lors des travaux de la commission ASC. Si elle nous avait soutenu, c'est notre proposition qui aurait été majoritaire. Ce n'est pas ainsi que l'on peut mieux répondre aux attentes du personnel !

QUELQUES INFOS DES CE ROSI GROUPE du 25 septembre 2008 et 23 octobre 2008

Lors de ces deux CE, la réorganisation de DDSI a pris l'essentiel des débats du CE. Voir articles pages suivantes

UN POINT SUR L'ACTIVITE A ROSI GROUPE

L'offre télévisuelle d'Orange a généré une intense activité à DDSI et DPS. Les matches de football sont retransmis depuis Août, installation de décodeurs mixtes satellite et VOD par Cuivre. Un accord a été passé avec 9Cégétel pour déterminer le point de mutualisation à la fibre optique, le déploiement de la fibre chez l'abonné (FTTH) avance certes mais se trouve freiné par des querelles entre opérateurs concurrents et syndics .

EGALITE PROFESSIONNELLE

La commission égalité professionnelle a commandé une étude par le biais du CNRS afin de déterminer l'impact des restructurations internes chez les cadres en particulier, les répercussions sur leurs carrières et l'efficacité (ou inefficacité) dans l'organisation des services pour France Télécom.

Cette étude portera sur la structure et l'organisation interne, des salariés seront consultés de même que des responsables RH et des managers.

BILAN DE LA RESTAURATION 2007 :

En 2007 125.112 repas ont été subventionnés et 62.586 repas sans ristourne. Ces chiffres représentent une baisse de fréquentation d'environ 20%. La subvention 2008 a augmenté de 2,5 % par rapport à l'année précédente et augmentera de 2% en 2009. Plusieurs sociétés privées fournissent des prestations dans les cantines de ROSI Groupe : Eurest à Archives et Gallieni Bagnole, Sodexo à Ségur et BNO, Avenance à Guyancourt et LRP Groupe Elior à Jasmin et Issy-les-Moulineaux.

Les tarifs pratiqués sont variables d'un site à l'autre, de même que la qualité et la proximité.

Il a été rappelé à la Direction que la restauration d'entreprise leur a été déléguée par les IRP et qu'à ce titre un budget très correct est alloué chaque année. Or nous constatons que ce budget n'est pas entièrement consommé, alors que les tarifs pratiqués pourraient être mieux ajustés, des sites ne disposent pas de restaurant administratif de proximité, des problèmes récurrents d'hygiène ou de locaux se posent parfois.

Environ 66 % du personnel est plutôt satisfait des prestations fournies par les restaurants d'entreprise, c'est acceptable certes mais France Télécom a les moyens de permettre à tous ses salariés de se restaurer dans les meilleures conditions possibles, et au meilleur coût.

Le pavé du polémiste

Sur la crise financière

Avant de « sauver le système financier », il faudrait regarder à quoi il sert vraiment, 2 exemples :

□ La dette des pays sous développés est très majoritairement gérée par nos banques.

De 1982 à 2002, les pays pauvres ont remboursé 10 fois leur dette qui, en même temps a été multipliée par 5 !!!

Conséquence : la pauvreté tue 35 millions de personnes par an, dont 10 millions d'enfants Rappel, la 2eme guerre mondiale a tué 65 millions de personnes au total en 6 ans...

□ La libéralisation financière a permis au capital de reprendre le contrôle du management et donc des entreprises :

- carotte : stock options,
- bâton : OPA

Les détenteurs du capital ont pu exiger des rentabilités énormes : 15% voire 20%.

Les entreprises ont donc réduit les salaires :

- modération des salaires nets
- laminage des salaires socialisés : Sécu, Retraites...

- précarisation de l'emploi, qui sert de variable d'ajustement à la conjoncture.

Enfin les entreprises ont limité les investissements à ceux assurés de 15% de rentabilité.

La finance libéralisée a donc réduit la consommation et les investissementset on s'étonne d'avoir une croissance faible !!!

Depuis 30 ans, le système financier nous pique notre pognon...

Faut-il vraiment que l'état nous prenne une partie du peu qui nous reste pour renflouer ce système parasite.

ÉCHO DES SERVICES ET DE LA DIVISION.....

SUIVRE LA REORGANISATION DE LA DDSI

La suite...

Une première restitution de la commission de suivi a eu lieu lors du CE du 23/10/08.

Nous y avons abordé :

- les implantations et structure des FACTORIES de DDSI,
- Les méta règles de fonctionnement du CARI
- L'évolution des métiers DDSI
- Les indicateurs de suivi de la Fluidité du personnel

Des interrogations sont soulevées : La structuration de l'IT Group à l'international ouvre également grande ouverte la porte à la possible circulation (fuite ?) des activités vers l'international. La réorganisation DDSI apparaît comme une composante utile à la mise en œuvre de la stratégie industrielle, laquelle repose sur la perpétuelle réduction des coûts et la forte pénétration de la sous-traitance sur l'ensemble des activités.

Sur le fonctionnement des CARI, il est noté un frein au fonctionnement du CARI avec la difficulté rencontrée pour parvenir au rééquilibrage des activités porteuses d'emploi parmi l'ensemble des sites DDSI et permettre le repositionnement des salariés sur chaque site DDSI.

L'évolution de l'emploi à la DDSI en 2009 s'inscrit dans la continuité en suivant une décroissance maîtrisée. Cette décroissance s'appliquera à l'ensemble des familles d'emploi excepté à la sous-famille Développement et Intégration.

Cette évolution des effectifs devrait permettre à la DDSI de respecter l'évolution des effectifs du Groupe FT et de disposer d'un nombre d'effectifs en développement suffisant pour couvrir les domaines stratégiques prioritairement.

RTT & CONGES 2008 : VIGILANCE

En fin d'année 2007, il avait été proposé aux salariés le paiement des jours de RTT non pris dans l'année écoulée et à cette occasion la Direction avait fait une communication pour rappeler au personnel la législation des CA .

A savoir que les congés annuels et les RTT doivent être pris impérativement entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre de l'année en cours, avec un report possible de 10 congés maximum d'une année sur l'autre (pour le personnel en semaine de 5J).

Les RTT doivent être automatiquement pris dans l'année en cours.

La fin de l'année approche et afin de ne pas perdre le bénéfice de vos RTT ou congés, nous vous conseillons vivement de vérifier vos soldes dans Anoo, de poser impérativement les RTT non pris en priorité et de veiller à ce qu'il vous reste l'équivalent de deux semaines de congés maximum au 31/12. S'il vous reste trop de CA 2008, en particulier suite à refus de congés posés dans Anoo - ou pour d'autres raisons pertinentes, nous vous invitons à le signaler à vos DP.

En dernier lieu il vous restera la possibilité du report des CA dans un CET, mais en aucun cas un salarié doit perdre des journées de congés ou RTT acquis.



A ROSI comme partout, les cadres peuvent compter sur la CGT !

De nombreux cadres sont confrontés à la mutualisation des activités, ils doivent à la fois organiser le travail, le vérifier et remplir les missions de RH, formateur et contrôleur de gestion. Et comme leur temps est « extensible » ! Ils remplissent également de manière ponctuelle ou quotidienne, des tâches liées à un poste d'exécution.

Cadres et cadres supérieurs montrez votre opposition à la stratégie de casse de vos emplois et de vos qualifications à France Télécom. Réagissez aux pressions et aux intimidations. Rejoignez la CGT pour être plus forts ensemble et reconnus. Devenez candidat-e-s CGT aux élections CE et DP de Janvier 2009.

Que ce soit pour nos activités de réseaux ou de système d'Information, les cadres élus CGT sauront défendre les vrais intérêts de l'entreprise et porter vos revendications dans toutes les instances de représentation du personnel y compris aux Prud'hommes.

DDSI : le dangereux engrenage de la sous-traitance

Depuis plusieurs années déjà, vos délégués syndicaux et élus CE ont régulièrement interpellé la direction sur l'augmentation de la sous-traitance dans le SI. La réorganisation de la DDSI et l'évocation du PSP (Plan Stratégique de Production) ont justifié que les élus du CE demandent un « état des lieux objectif » de cette sous-traitance au niveau du groupe, lequel a été réalisé par un expert indépendant. Un rapport riche de 170 pages, issu de la compulsions de nombreux documents et de 21 entretiens, vient d'être remis au CE.

Ces dernières années, la sous-traitance a littéralement explosé ! L'objectif global d'externalisation de 55 % que la direction DDSI s'était donné comme limite, serait d'ores et déjà largement dépassé, selon l'expert. A ce niveau là, il ne s'agit plus du tout de « pics d'activité » à « lisser » !

La direction, consciente qu'il ne pouvait être question d'externaliser « à tout va », sans aucun contrôle, a voulu définir une stratégie « make or buy ». Il s'agissait de répartir les projets du SI en quatre quadrants du « plus stratégique » au « moins différenciant ». Ainsi, la volonté affichée était bien de ré internaliser pour les domaines les plus « stratégiques », et d'externaliser à hauteur de 80% pour le « moins différenciant ».

Premier souci : cette stratégie implique un redéploiement interne et un effort de formation sans précédent, or encore une fois, les moyens mis en ligne ne sont pas à la hauteur des enjeux, et il aurait fallu anticiper au minimum il y a deux ans. De plus, les informaticiens de la DDSI ont subi depuis de nombreuses années le rationnement des formations nécessaires à leurs métiers, et leur moyenne d'âge de 44 ans, approximativement la même que celle des salariés de FTSA, signifie que le brassage nécessaire des générations est insuffisant.

Second souci : il est avéré qu'il est beaucoup plus facile et rapide dans un pareil contexte d'externaliser que de ré-internaliser. Aussi, les managers opérationnels dépassent régulièrement les objectifs de sous-traitance pour les activités jugées « non différenciantes », mais se heurtent aux plus grandes difficultés pour obtenir à temps les ressources internes

nécessaires aux projets les plus stratégiques. Quelles en sont les causes ? Informaticiens mal préparés, pas assez formés, mal reconnus ... mais aussi lourdeurs d'organisation, que visiblement la « nouvelle organisation » DDSI peine à réduire.

Donc ... Le moteur s'emballé, et au lieu d'être un outil de maîtrise, le « PSP » alimente et accélère le phénomène de sous-traitance, jusqu'à faire craindre une totale perte de maîtrise sur le SI, à plus ou moins brève échéance !

La seule bonne surprise du rapport c'est le constat que le coût de la ressource interne équivaldrait au coût de la ressource externe hors coûts induits (gestion, pilotage de contrat ...). En réalité, il reviendrait, encore aujourd'hui plutôt moins cher de « faire » que de « faire faire ». Pour sa part, l'expert nous dit que le choix de la sous-traitance n'est pas déterminé par l'économie. Il s'agirait simplement d'« affichage » ... La direction du groupe veut « réduire les effectifs », parce que c'est l'argument choc pour inspirer la confiance d'actionnaires aussi avisés que les moutons de Panurge !

Par contre, le développement de l'off-shore (délocalisation) particulièrement en Inde, induit une forte diminution du coût de la sous-traitance. Celle-ci deviendra donc une menace concurrentielle de plus en plus sérieuse pour les salariés de la DDSI, dans les années à venir. Alors, l'argument du « coût » prendra toute sa valeur pour choisir de sous-traiter encore plus.

En l'absence de volonté réelle de réinternaliser notre informatique, nous marcherons inexorablement vers un SI intégralement aux mains de l'extérieur. FTSA-Orange sera alors une entreprise fragilisée, qui aura réellement perdu ses capacités à se « différencier » de la concurrence. Lorsque les dirigeants deviennent impuissants à défendre les intérêts de l'entreprise, il faut que les salariés s'en mêlent !



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.) ☎ (profes.)

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

retourner à : Cachet
du
Syndicat