



RÉUNION du Comité d'Etablissement DT Ile de France

CE du 19 Novembre 2009

LES REPRÉSENTANTS DE LA CGT :

Elus Titulaires :

DEBAR Philippe
FORTUNE Laura
PALAU Jean-Marc
GERBER Serge
PORET Magali

Elus Suppléants :

THOMAS Corine
BOUILHAC Christian
GELASSE Marie-Josée
PADONOU-LOKO Emmanuelle
LECONTE Jean-Marc

Représentant Syndical CGT :

JAFFEUX Jean-Pierre

Principaux points à l'ordre du jour :

- 1) Emploi : la saignée continue !!!
- 2) Plan formation pour 2010.
- 3) Relocalisation boutique Montereau.
- 4) Remplacement d'un médecin du travail.
- 5) FT se lance dans le développement de photos...
- 6) ASC :
Bonjour (ou adieu) la lecture...
« Les impactés » auront-ils une suite ?
- 7) entraide ou dévalorisation du métier de technicien ?

L'emploi sur la direction territoriale île de France : la saignée !!!

Ces trois dernières années (1) d'octobre 2006 à novembre 2009, la DT IdF a fait disparaître 2730 emplois.
Soient 4,5 par jour ouvrable !!!

Aujourd'hui les effectifs de CDI actifs s'élèvent à 10 220 personnes.

La productivité par salarié n'a cessé d'augmenter entraînant son cortège de dégradation des conditions de travail, de mal-être au travail, de stress, voire pire de suicides...

Les dividendes des actionnaires n'ont eu de cesse de croître de manière exponentielle.

Oui Il faut inverser cette tendance si l'on veut Ré humaniser l'entreprise !!!

Durant cette période les recrutements n'ont cessé de baisser.

En conséquence l'âge moyen sur la direction territoriale progresse quasiment d'un an chaque année !!!

De 43, 28 ans en 2006 il est passé à 45, 83 ans en nov 2009 !!!

Dans l'ensemble de France Telecom (DT IdF et Divisions),

**on est passé de 39 258 emplois en janvier 2006 à 32 862 en novembre 2009
soit 6396 emplois supprimés.**

Soient une moyenne de 10 emplois par jour ouvrable !!!

La CGT n'a cessé de dénoncer cette dégradation inacceptable des emplois sur notre direction ainsi que sur l'ensemble du groupe France Telecom. Durant la dernière période à l'appel des organisations syndicales dont la CGT, une mobilisation importante s'est exprimée dans les services, avec au cœur la nécessité impérieuse de recrutement dans tous les services.

Les premiers résultats de cette mobilisation se concrétisent avec l'accord senior qui pour la première fois depuis des dizaines d'années débouche sur des remplacements à 50 % minimum de tous les départs dans ce dispositif.



C'est un premier succès très important car même avec l'accord CFC les départs n'étaient pas remplacés, ce qui avait motivé entre autre la non signature de la CGT

La lutte doit se poursuivre dans tous les services pour exiger et obtenir les recrutements nécessaires dans toutes les catégories de personnel et dans tous les services.

(1) Le bilan trimestriel examiné à ce CE confirme cette hécatombe d'emplois, que la CGT avec le personnel, continuera sans relâche à combattre.

Plan formation pour 2010

Le plan de formation de la Direction serait-il devenu une affaire de spécialiste tant il est difficile, de comprendre la logique de l'entreprise entre articulation des axes d'orientations et plan lui-même.

L'entreprise s'enorgueillit d'une augmentation de près de 30% de la formation pour 2010 et de près de 50% depuis 2006. (Une moyenne de près de 43 heures par an soit environ 7 jours par salariés !!!) C'est dire si on était tombé bien bas en terme de formation. Encore faut-il faire le rapport entre les besoins en formation pour tenue de poste suite aux multiples réorganisations, et changements de métier qui en découlent.

La DT IDF affiche une moyenne de 42,9 h de formation par salarié (35h de moyenne au niveau national), sachant que dans une moyenne il y a des salariés qui n'auront rien et d'autres un peu plus. C'est une des raisons pour laquelle vos élus demandent que le plan de formation se décline au niveau des unités de façon à pouvoir identifier plus facilement les laissés pour compte. **On est loin de la revendication de la CGT qui exige que 10% du temps de travail (21 jours environ) soit consacré à la formation.**

La formation en direction des managers est doublée. Forte augmentation aussi des formations sur la santé et la sécurité. C'est près de 26% du total des heures prévues en 2010. La part belle est faite aussi aux parcours de professionnalisation. Mais nous constatons des manques. Sur le parcours nouvel entrant TIC Grand Public, par exemple, il y a pas ou peu de formation sur le réseau.

Toute la formation est axée sur les activités à forte valeur ajoutée et pouvant rapporter du cash par le biais de la facturation.

La formation qualifiante, débouchant sur une revalorisation salariale est systématiquement ignorée par la direction.

Il y a urgence à obtenir une formation, dont les chiffres s'exprimeront en jour et non en heures, voire minutes ; une formation dispensée hors de la pression du service dans des centres de formation, par des formateurs ; une formation représentant 10% du temps de travail, soit au moins 21 jours par an. Une formation qui soit reconnue et valorisée au niveau de la rémunération de chacune et chacun....

La « ré-humanisation de l'entreprise » passera aussi par une formation de qualité pour tous les métiers, tous les personnels.

L'ensemble des 20 élus a rejeté ce plan de formation.

Ensemble imposons une formation qualifiante de qualité.

FT se lance dans le développement de photos...

FT lance « *l'univers photos* » à la boutique de la Madeleine. Développer des photos est bien éloigné du cœur de métier de FT.

Peu ou pas de valeur ajoutée pour les salariés des boutiques, par contre certainement beaucoup d'attente de la part de l'entreprise en terme financier immédiat...L'employeur qui dans un passé récent se retranchait derrière « *le cœur de métier* » pour supprimer des milliers d'emplois non liés directement à la télécommunication, ferait mieux de ne pas supprimer les boutiques FT des centre ville, d'en créer d'autres pour répondre aux besoins en téléphonie des usagers – clients.

On peut s'interroger sur cette stratégie de l'entreprise de se lancer sur cet univers qui est déjà couvert par notre réseau de distribution « *partenaire* » (*Photo Service, Photo station*) ?

Pour la boutique l'impact sera surtout important en terme de conditions de travail dans les espaces arrières qui se voient réduits pour la mise en place d'une volumineuse imprimante photos ou tireuse photos. Cela devra être traité en CHSCT et pas seulement en information, mais par une réelle consultation des élus sur les conditions de travail (*ce que refuse pour l'instant l'employeur...*).

Le recrutement des 3 coachs à temps complet sera fait par orange.

Les vendeurs de la boutique seront formés sur le parcours client (*le vendeur devra « passer » le client au coach...*).

Nous sommes en droit de nous demander si une mutualisation est en cours entre orange et ses partenaires photo service photo station (*création d'un pôle photo à madeleine et formation des salariés photo service par des formateurs FT afin de valoriser la qualité de vente chez nos partenaires, dixit la DT...*).

Quel sera la future stratégie de l'entreprise après ça? Espace jeux, espace tv, bref un espace pour chaque option ??

Relocalisation boutique Montereau (suite)

Deuxième passage en CE, par rapport à la présentation du mois dernier on note que l'effectif de la nouvelle boutique a été augmenté d'un CDI TP 12H par semaine, les objectifs en termes de placements et de valo générée par les placements restent au même niveau malgré les protestations de l'ensemble des élus au précédent CE.

Cela va impliquer des changements de régimes de travail avec passage de régime HAC sur 4 jours (*35h + 10,5 JTL*) à des régimes HAC 4 jours (*34h + 14 JTL*) avec amplitude journalière augmentée d'une heure (*de 19h à 20 H*).

Il est prévu dans le cycle 2 samedi-dimanche et 2 dimanche-lundi.

La fermeture de Montereau est prévue le 28 au soir ; le 30 transfert de stock ; 3 décembre formation ; et ouverture le 4 décembre.

La répartition des salariés est 50% hommes et 50% femmes.

Il est prévu 3 dimanches en 2009

Nous constatons que les salariés sont plutôt favorables au déplacement de leur boutique mais surtout car ils n'auront pas à être déplacés sur une autre boutique ou autre service a des kilomètres de chez eux.

Une aggravation des conditions de travail est à déplorer car les plages horaires seront beaucoup plus longues les régimes de travail passent de 4 à 5 jours avec une pause déjeuner plus courte, des objectifs beaucoup plus importants avec seulement 2 cdi tp, 1 cdi vendeur et 1 charge espace vente en plus.

Résultat du vote du CE :

16 contre : CGT SUD FO, CGC ; 4 pour : CFDT

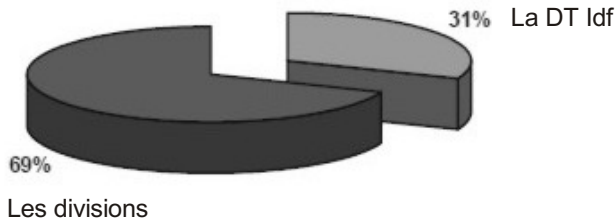
Recrutement de médecins du travail.

Les élus par 18 voix sur 20, ont accepté le recrutement de deux médecins du travail qui seront affectés sur Paris.

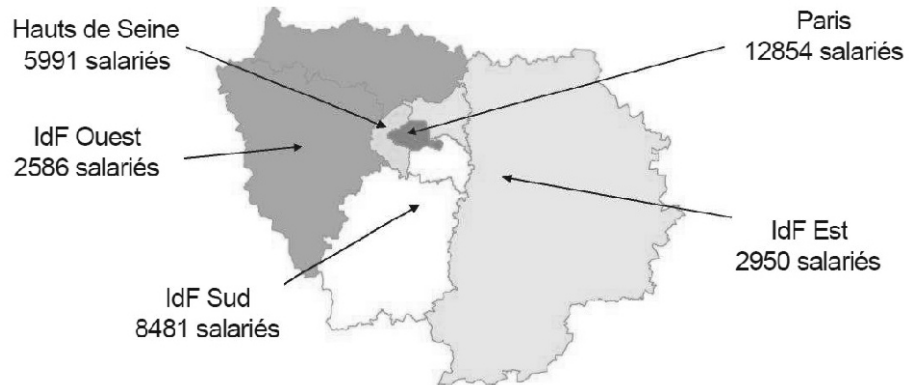
Pour leur part les élus CGT ont voté pour.

L'emploi en chiffres en Ile de France

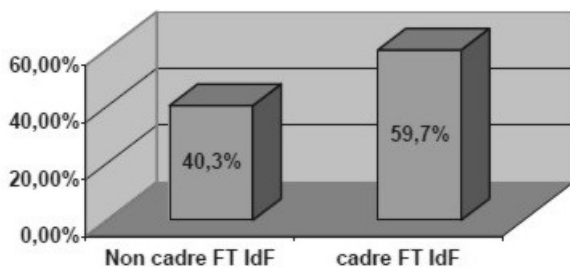
Effectifs FT Idf



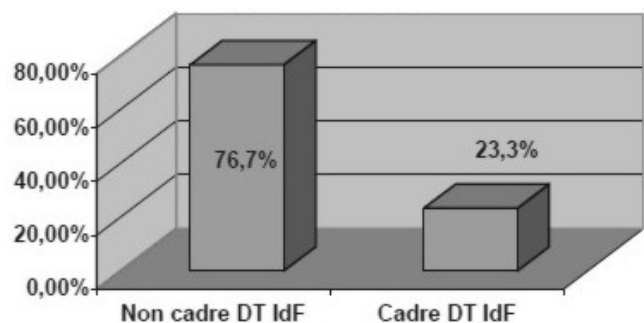
Géographie des effectifs France Télécom (DT et Divisions) sur l'Id France



Qualifications FT IdF effectifs : 32862



Qualifications FT IdF effectifs : 10220



Quand France télécom fait appel à la solidarité.....

Ou comment donner des activités complémentaires aux techniciens du domaine Entreprises et Réseau structurant

C'est en s'appuyant sur la solidarité existant dans les métiers techniques que France Télécom a décidé de restructurer l'activité des Techniciens entreprises sur le périmètre de la DT IDF.

Mais ne nous leurrions pas. Vu la bagarre de certaines UI sur le même sujet, nous pouvons légitimement penser à un projet national d'une Direction Métier voulant s'éviter un passage devant les différentes Instances Représentatives des Personnels.

FT prend prétexte de la crise économique pour justifier l'entraide. Si crise il y a c'est celle du manque de recrutement dans les métiers techniques et ce depuis plusieurs années, accompagné d'une forte poussée pour que les techniciens aillent découvrir d'autres lieux (autres administrations, commercial, 1014, UAT...) La CGT n'a eu de cesse de dénoncer ces pratiques.

Si certains techniciens, tannés sans vergogne par leur management, se sont laissés convaincre d'effectuer ces nouvelles activités c'est d'abord pour ne plus être harcelés et ensuite continuer leur métier sur leur site géographique.

Les activités complémentaires proposées sont les mises en service des LiveBox pro et accès de base Numéris pour les clients pro et entreprises.

L'entraide au grand public se traduit par des productions en répartiteur et sous-répartition et du SAV en dégroupage, ce qui n'est guère valorisant comme activité.

Les formations pour pratiquer ces activités complémentaires sont largement insuffisantes et demanderaient à être approfondies, surtout sur la partie réseau ligne.

Les techniciens entreprises sont prêts à participer à de l'entraide ponctuelle dans le cadre de véritables plans radiaux mais pas pour pallier au manque chronique de personnels dans les services d'intervention, ni pour une recherche de productivité obsessionnelle dans le seul but de satisfaire les actionnaires.

C'est le type de projet qui entre dans le cadre de UI Excellence pour améliorer la productivité des techniciens et chasser la moindre minute d'« inactivité » et ré-internaliser de l'activité sans embauche supplémentaire et aggravant ainsi nos conditions de travail.

Les mobilisations du personnel pour gagner une ré-humanisation du travail ne peuvent être ignorées.

Nous appelons tous les personnels à rester mobilisés contre ces méthodes et à peser sur les négociations nationales en cours.

Des négociations locales doivent s'ouvrir partout !!!

Bonjour, ou adieu la lecture !.....

Lors de la précédente mandature, les élus CE rachetaient lors de la vente aux enchères, le fond bibliothèque des « Ribambelles ». L'engagement avait pourtant été pris de travailler un projet autour de la lecture, de l'écriture (*vote unanime du CE en 2007*).

Malgré un projet ASC voté par la majorité SUD, (*9 pages visibles sur le site du CE !*), avec des titres « ronflants » comme « faire culture », des mots aux actes, le chemin est tortueux...

La bibliothèque de Cergy a été fermée, par un vote majoritaire du CE (*la CGT a voté contre*)...

De plus, aujourd'hui, le CE doit payer pour débarrasser et stocker ces livres, en attendant de les céder à une association caritative. Vos élus CGT continuent de porter modestement l'ambition de l'accès à la lecture sur le lieu de travail.

« Les impactés » auront ils une suite ?

A l'initiative des élus Sud et CGT du CE de la DR idf ouest, une création de théâtre forum sur les conditions de vie au travail et sur comment, ensemble, résister avait été produite. Les élus du CE de la DT s'en étaient saisis, et cette pièce a été présentée a plusieurs reprises en ile de France, et à tourné sur beaucoup de CE France Télécom du sud au nord de la France.

La majorité SUD, lors de la précédente mandature, se félicitait du succès de cette création. Mais qu'en est-il aujourd'hui ?

Aujourd'hui, bien qu'un budget important soit voté, et malgré les relances des élus CGT pour avancer sur un projet de production et de création culturelle, (*un rapport prospectif rédigé par un sociologue à la demande du CE proposant des pistes de poursuite, est disponible*) rien n'avance, les élus SUD ayant rejeté la proposition de la CGT. Nous avons demandé de pouvoir rencontrer la « compagnie Naje », (*qui a créé le spectacle « les impactés » à la demande du CE IDFO*) et également la « Scoop Le Pavé » (*nous avons proposé de travailler sur l'éducation populaire, autour de conférences spectacles et d'ateliers*).

Notre ténacité sur ce projet a permis d'arracher la promesse d'une réunion de la commission « culture » qui traitera de ce sujet...

Poids des Syndicats au CE DT Idf

