



60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com

édito

Mandature 2009-2011, Le programme FO Nos revendications pour l'avenir

En 2008, FO a développé des actions pour le respect des droits individuels et collectifs des salariés. Par la loi si besoin...

Des exemples :

- À Bordeaux, pour obliger la direction à respecter l'accord OARTT. Jugement favorable.
- À Paris, pour contrer la remise en cause du temps convenu. Procédure en cours...
- À Paris, pour récupérer un jour férié suite à la coïncidence de l'ascension et du 1^{er} mai. Procédure en cours...
- Et 135 courriers adressés à la direction sur les six derniers mois afin de régler des cas individuels sans qu'aucun recours prud'homale n'ait été nécessaire...

Droits et libertés dans l'entreprise



Nos revendications :

- FO agit pour que la direction reconnaisse que les cadres et agents de maîtrise sont bien des « **parties prenantes** » de la vie économique de l'entreprise.
 - FO exige la négociation d'un accord sur **le rôle et la place** des cadres et agents de maîtrise dans l'entreprise. Contenus du travail, degré d'autonomie, conditions de travail, niveau de reconnaissance, perspectives seront abordés.
 - FO exige la reconnaissance d'un « **droit d'opposition** », dès lors qu'un ordre hiérarchique est contraire aux pratiques légalement admises.
Un « **droit de réserve** » doit être accepté dès lors qu'un ordre hiérarchique heurte
- l'éthique professionnelle.
- FO défend le droit d'expression des cadres et agents de maîtrise. FO organisera, dès cette année, **un sondage** des salariés de France Télécom pour mieux déterminer vos revendications en matière de pouvoir d'achat, de conditions de travail, de management, de rémunération et de télétravail. Autant d'informations qui seront présentées à la direction lors des négociations.
 - FO demande que soit remis à chaque salarié un **guide personnalisé** sur l'étendu de ses droits : salaires, intéressement, participation, PERCO, formation, protection sociale, gestion prévisionnelle de son emploi, etc. ♦

Plus de pouvoir d'achat



FO revendique :

- une **promotion** pour tout salarié dont le poste est généralement occupé par des cadres d'un niveau supérieur,
- l'obligation de **remboursement de 80 % des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail** pour tous les salariés, quelque soit le moyen de transport utilisé et quelque soit la nature du contrat de travail - *CDD, intérim, temps partiel ou CDI*,
- la définition dans l'accord salarial 2009 d'un **budget spécifique** au maintien du pouvoir d'achat : sur la période 2008-2009, chaque salarié doit être augmenté au minimum d'un pourcentage équivalent à celui de l'inflation,
- l'harmonisation de la prise en charge des **frais de santé** pour les contractuels et les fonctionnaires,
- l'accélération des mesures de rattrapage des inégalités salariales entre les hommes et les femmes,
- des **augmentations générales** pour les cadres,
- une attribution plus transparente de la **part variable managériale** et la justification argumentée de la décision,
- l'**augmentation des CFT** pour les fonctionnaires.◆

Préserver l'emploi

FO revendique :

- L'élaboration d'un véritable **processus formation**. La direction doit répondre à ses obligations légales : « *adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois* », mais aussi « *maintien des capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution de la technologie et de l'organisation* ».
- Une **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) qui ne soit plus centré sur la mobilité mais sur l'anticipation, la formation et la régionalisation. Le fonctionnement normal de l'entreprise ne peut pas reposer plus longtemps sur la « *mobilité forcée* ».
- L'arrêt des mensonges sur la **clause de mobilité** nationale des cadres.
- Le développement des **Congés Individuels de Formation** (CIF) et des **Validations des Acquis de l'Expérience** (VAE). Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en bénéficier, contractuels comme fonctionnaires. Ces dispositifs permettent à chacun d'obtenir une formation diplômante afin de progresser dans son parcours professionnel.
- La formalisation des **promesses de l'entreprise**, trop souvent oubliées notamment quand il s'agit de promotion.
- Un dispositif de fin de carrière - **type CFC**. Il permet d'offrir des perspectives aux jeunes et évite de parquer les seniors dans des activités non choisies.◆





Un CE 100 % pour vous



FO propose :

- Une nouvelle méthode d'attribution des prestations. Basée sur le quotient familial (QF), celle utilisée jusqu'à présent montre ses limites. Et entraîne le mécontentement de certains collègues. Les cadres ont l'impression de ne bénéficier que de miettes.
- Tout en conservant en partie le principe du QF qui corrige les inégalités de revenus, FO a imaginé un socle forfaitaire d'environ 300 euros pour tous. À cette somme s'ajoutera l'aide complémentaire calculée sur le QF. Avec ce nouveau calcul de répartition, même les tranches élevées bénéficieront d'un minimum de prestations, sans pour autant pénaliser les plus petits revenus.
- Un bonus pour des salariés n'ayant pas bénéficié d'une aide aux vacances durant les deux dernières années.
- Le bénéfice des prestations du CE en toute liberté pour tous les salariés. En vacances, on veut partir avec qui on veut, et où l'on veut. Nous voulons aussi que tous les enfants d'une famille recomposée puissent bénéficier de prestations.
- La prise en charge à 100 % des frais de transport à partir de son domicile pour les vacances enfants.
- L'attribution de chèques cadeaux ou lire pour l'accès à la culture, aux loisirs ou tout simplement se faire plaisir...◆

Le stress, non merci

FO lutte :

- Contre le « **Time To Move** » et son corollaire : **les missions temporaires**. Un salarié qui ne perd pas son poste n'a aucune raison d'accepter, sous la pression, une « *mission temporaire* ». Un poste ne peut être supprimé arbitrairement : sauf raison de santé, économique ou inaptitude professionnelle.
- Pour le développement urgent et massif du **Télétravail**. Les cadres au « *forfait jours* » ne sont pas au « *forfait nuits* » ! Il faut permettre aux cadres surchargés de travailler chez eux, plutôt que de leur faire perdre du temps dans les transports et de les éloigner de leur famille.
- Pour une remise à plat des **chartes éthiques** de l'entreprise dans le cadre d'une négociation sur les droits, devoirs et libertés des salariés à France Télécom.
- Contre les qualifications arbitraires d'**insuffisance professionnelle** ou d'**insuffisance de résultat**. Le système d'évaluation doit être connu, objectif et continu. En matière d'insuffisance, la politique de sous-effectif de la direction est trop souvent oubliée.
- Contre les pressions au **départ en retraite anticipée**. Les femmes avec trois enfants, les fonctionnaires avec 15 ans de service actif, les salariés handicapés n'ont pas tous envie, ni les moyens d'accepter.◆



PARCE QUE LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

Conserver les 35 heures



FO revendique :

- L'application systématique de l'**accord OARTT signé par FO**. Les cadres travaillent 40 à 60 heures par semaine, mangent devant leur écran, sont stressés en permanence. Le passage légal du forfait cadre de 218 à 235 jours menace la pérennité de l'accord à France Télécom. Le MEDEF, la CGT et la CFDT ont dépassé les bornes avec leur « *position commune* » permettant cela ! Sans journées pour décompresser, les cadres et agents de maîtrise vont exploser.
- Le maintien d'un **repos hebdomadaire** de deux jours consécutifs, prévu dans l'accord OARTT signé par FO.
- L'affirmation du **repos dominical** comme principe fondamental. Le travail le dimanche doit être volontaire et exceptionnel. Exceptionnel, il doit donner lieu à un niveau d'indemnisation élevé.
- La fin de l'écrtage des **Jours de Temps Libre (JTL)** en fin d'année. Les jours de réduction du temps de travail reposent sur un principe d'acquisition. Ils compensent une durée de travail compris entre 35 et 39 heures par semaine. Dès lors que des heures, au-delà de la durée légale, sont effectuées, elles doivent donner lieu à des jours de repos que la direction n'a pas le droit de supprimer.
- L'arrêt de l'utilisation abusive du **forfait jours**, légalement réservé aux cadres dits autonomes, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. La direction tente d'augmenter le nombre de cadres à qui les maxima journaliers et hebdomadaires de temps de travail ne s'appliquent pas. Cela doit cesser !
- Le développement des **aménagement d'horaires**, sans aucun obstacle à l'évolution de carrière. ♦

LE 22 JANVIER...

votez FO Communication

