

Franchement, je ne vois pas l'utilité de la voix du SUD!

Quoi la voix du SUD?

Il y a des gens qui vont lire la voix du SUD?

Non, vraiment, il y a des choses qui me dépassent!



VOIX du SUD

"Il ne faut pas tout pour faire un monde, il faut du bonheur et rien d'autre, pour être heureux il faut simplement y voir clair et lutter sans défaut." (Paul Eluard)

N° 69

Oct 2007

Coordination Syndicale SUD — Rhône Alpes Auvergne



Plus de vingt cinq ans après Reagan aux Etats-Unis et Thatcher en Grande Bretagne, le rouleau compresseur libéral tourne à plein régime en France. Sous les termes « réformes » et « rupture » chers au président, il faut voir la destruction des derniers éléments de solidarité de notre système social. Sarkozy c'est avant tout la politique des leurres.

Travailler plus pour gagner plus ?, derrière ce slogan marketing, se cache une véritable escroquerie pour les salariés. Depuis quand un salarié choisit librement ses horaires et sa durée hebdomadaire de travail ? Les heures supplémentaires imposées aux techniciens LL et PABX pour faire face aux retards dans la pose des jarretières à l'UI Alpes sont-elles un choix des salariés ? L'ouverture des boutiques le 14 juillet est-elle un choix des vendeurs ? Les changements incessants des horaires du 1013 et du 1014 sont-ils voulus par le personnel ?...

Sarkozy prétend vouloir combattre la précarité du travail en prônant des mesures qui, toutes, auront pour conséquence de l'accroître. Les propositions du

MEDEF sont reprises intégralement par le gouvernement, comme le contrat unique (successeur du CNE et du CPE), la remise en cause des 35H et de la durée légale du travail (alors que la productivité des salariés français est une des plus forte du monde). France Télécom a déjà entamé depuis longtemps la «rupture libérale» : en matière d'emplois, de sous traitance à gogo, du développement des contrats en apprentissage, du harcèlement et de la déconsidération des salariés... A France Télécom, la question n'est pas de travailler plus, mais de travailler mieux !

La réforme engagée sur les régimes spéciaux des retraites, n'est qu'un écran de fumée derrière la grande réforme du régime général en 2008. Fillon a d'ailleurs commencé à lancer les premières salves: 41 ans de cotisations à partir de 2009.

En revanche aucune mesure concrète concernant les augmentations du pouvoir d'achat, à part celle bien sur pour les salariés de faire des heures supplémentaires !

Face à ces orientations porteuses d'une régression sociale d'ampleur, la mobilisation unitaire des salariés est l'unique solution, la riposte s'impose !

La fédération SUD PTT et l'Union syndicale SOLIDAIRES, se joignent à l'appel national déposé par les autres organisations syndicales, le 18 octobre.

SUD PTT appelle l'ensemble du personnel de France Télécom à rejoindre les secteurs professionnels en grève ce jour là.

Au sommaire de ce numéro :

- Page 2 : UAT Sud Est Marseille ■ SoufranceTélécom ■ Vos droits ■
- Page 3 : Les apprenti(e)s ■ FT n'aime pas les jeunes ■
- Page 4 : Contre...Performance ■ M. Propre ■ Montluçon: un défilé ensoleillé ■
- Page 5 : Observatoire du stress ■ 1016 Ancey ■ FTTH ■
- Page 6 : UI: L'Environnement technique ■ UI Alpes: grève ■ UI: Alpes: Bug ■
- Page 7 : AVSC RAA: Conditions de travail ■ Mensonges? ■
- Page 8 : Tu l'as dit bouffi...

Sud
Union syndicale
Solidaires

N° ISSN 1284-5175
Comm Paritaire: 1003S05220

VOS Droits!

UAT Sud Est: Réaménagement du plateau SAV Marseille St Mauront

Depuis le 30 Avril 2007, le personnel du SU-3900 a réintégré le plateau St Mauront. Les organisations syndicales avaient donné un avis favorable au réaménagement du plateau lors du CHSCT du 21/12/06 aux conditions que les revendications du personnel en matière de réaménagement et d'agencement soient respectées.

Malgré l'opposition de 62% des salariés, FT a imposé ses choix sur des matériaux inadaptés (moquettes,...) et des agencements qui ne reflètent pas les desideratas des salariés (cloisonnement des positions, isolement des salariés...).

D'autre part, FT s'était engagé à faire pratiquer un contrôle acoustique par un cabinet d'expert dans les 2 mois suivant l'installation dans les locaux: fin août le contrôle n'a toujours pas été effectué. Les travaux d'aménagement du plateau devaient améliorer les conditions de travail des salariés : c'est raté. L'ambiance déshumanisée a aggravé le mal-être du personnel et a entraîné une forte augmentation des arrêts de maladie.

En bref, un réaménagement mené à la hussarde, sans concertation, dans la grande tradition de l'UAT Sud Est.

Petit rappel à la direction, le code du travail précise que l'employeur est responsable de la santé des salariés. Les DP et DS de cette unité se chargeront de faire respecter ce droit devant les instances légales.

Soufrancetélécom: bienvenue à l'UAT Sud Est

Grosse colère des salariés de l'UAT Sud Est à Clermont qui subissent pressions et harcèlements quotidiens de la part de la responsable du plateau. Trop c'est trop!

Le personnel était en grève à plus de **80%** à l'appel de SUD et CGT le 1er octobre.

Les salariés refusent le harcèlement permanent, des écoutes à répétition, des objectifs inatteignables, la mise en compétition des équipes, les challenges infantilissants, la chasse aux pauses...

Décidément cette unité se distingue toujours par son incapacité à créer un dialogue social. La direction de l'UAT ferait mieux de s'occuper de la dégradation constante de la qualité de service qui n'est pas le fait des salariés, mais plutôt de choix politique et d'organisation du travail incohérent.



Ci-dessous les avantages pécuniaires versés par le CCUES, le CE ou le CSRH pour aider à faire face à certaines situations.

Bénéficiaires : (sous réserve des dispositions particulières à chaque prestation) Salarié-e en activité, salarié-e éloigné-e des services, retraité-e, ou veuve/veuf d'un salarié-e de France Télécom S.A.

Non bénéficiaires : Salarié de droit privé, pendant les 3 premiers mois de votre contrat à durée déterminé (CDD) Intérimaire, étudiant en stage d'entreprise. Si le conjoint, concubin pacsé perçoit un avantage de même nature de la part de son employeur. Si perception d'une prestation équivalente par la CAF.

Liste des Prestations (à compter du 1er janvier 2008)

Gérées par le CE (demande à faire auprès du CE), Allocation de scolarité - Participation aux frais de séjours en Centre de Loisirs Sans Hébergement

Gérées par le CCUES (demande à faire au CCUES directement) ,Allocation de vacances au personnel débutant - Participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés ou gîtes - Participation aux frais de séjours linguistiques - Participation aux frais de séjours en centres de vacances avec hébergement pour enfants (colonies)

Gérées en CSRH (demande à envoyer à Blois), Prestations pour la garde des jeunes enfants - Participation aux frais de séjour dans le cadre du système éducatif (classes vertes, classes de neige... organisées par l'école) - Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans - Allocation spéciale pour enfants atteints de maladie chronique
Plus de participation aux frais de logement du personnel débutant

Quotient familial pour 2008

Le quotient familial doit impérativement être validé sur le site Intranet : Activités sociales / AGORA / mon compte pour pouvoir obtenir une prestation -

Calcul: Revenu Fiscal de Référence de 2006 / Nombre de parts.

RFR: sur feuille d'imposition de 2006 (reçu en 2007)

Nombre de part : 2 parts pour le salarié (au lieu de 1,5 en 2007) - 1 part pour le conjoint FT (au lieu de 1,5 en 2007)

0,5 part pour une ou plusieurs personnes handicapé au foyer (au lieu de 0 en 2007) - 1 part pour le conjoint, 1 part par enfant, 1 part pour retraité (inchangé)

Pour les prestations relevant de la gestion 2007 (toutes les prestations mentionnées ci dessus), les demandes devront être déposées **avant le 1er avril 2008** et seront traitées par le CSRH (envoi du courrier à Blois) selon les règles 2007. Des informations sur le détail de chaque prestation peuvent être trouvées dans l'intranet sous : **activités sociales puis CE et mon CCE. Onglet Prest.Act.Sociales**

Les apprenti(e)s

Lors du CE du mois de mars, la directrice territoriale a déclaré au sujet des apprentis embauchés à FT : *« le dispositif est de les aider à préparer leurs diplômes »*, le DRH a ajouté *« ...aider un jeune à avoir un diplôme »*. Comme souvent dans ces cas là, la vision de la direction semble bien angélique et ne résiste pas longtemps à l'examen de la réalité. Faut-il y voir de la naïveté, de l'ignorance ou de la malhonnêteté ?

Le sort des apprentis, lui ne souffre d'aucun doute : non! France Télécom ne met pas tout en œuvre pour que ses apprentis préparent leurs diplômes au mieux.

Pour s'en convaincre il suffit de regarder ce qui s'est passé au 1014 sur l'AVSC de Lyon ces dernières années pour ce type de personnel.

En 2005, SUD a été alerté par les apprentis car FT ne respectait pas la convention signée avec leur établissement scolaire. La cellule 3P (chargée notamment de la planification des congés au 1014) refusait de leur accorder les congés auxquels ils avaient droit avant leurs examens. Il fallut une intervention de SUD pour que les apprentis aient gain de cause.

En 2006, le problème s'est posé sur des refus de congés à la période estivale, le responsable de 3P proposait à la place la période de Noël ! Il fallut plusieurs interventions aussi bien au niveau du DRH de l'unité qui reconnaissait ce droit à congés, que de ce même petit chef. Il est à noter que ce dernier, en présence d'une de nos représentantes, s'est permis de menacer à mots à peine voilés l'apprenti quant à l'appréciation de FT pour son examen, suite à cette histoire.

En 2007 l'AVSC innova encore. Cette fois les apprentis ne devaient pas poser plus d'un 1/2 CA lorsqu'ils avaient des examens oraux sur une 1/2 journée. Quand on sait que certains devaient faire plus de 40 km pour se rendre à leur centre d'examen et que tous n'ont pas de véhicule !

Toujours en 2007, à un apprenti qui souhaitait remplacer ses soirées par des matinées les derniers mois avant ses partiels afin de réviser (en acceptant de travailler tous les samedis matins), son responsable mit son veto. Après moult interventions, l'apprenti a pu obtenir, 3 semaines avant son départ (et après ses examens !) des horaires modifiés, mais pas ceux demandés.

Aujourd'hui 3P annonce à des apprentis qu'ils ne pourront pas poser de congés pendant les vacances scolaires ! A croire que ces personnes n'ont jamais entendu parler de rythme scolaire.

On se rend bien compte à la lumière de ces quelques exemples que FT n'aide pas autant que la direction veut bien le dire ses apprentis à obtenir ses diplômes. FT se contente de faire travailler un personnel qui ne lui coûte pas très cher et on est bien loin d'une collaboration qu'on peut attendre d'une grande entreprise.

Quant aux apprentis, on serait tenté de leur conseiller de bien vérifier ce que leur dit France Télécom.



FT n'aime pas les jeunes !

La bonne gestion de l'entreprise voudrait que des personnels jeunes soient embauchés pour remplacer les salariés partant à la retraite. Bien évidemment cela ne reste qu'un vœu pieux. La direction de FT ne se borne qu'à gérer les dividendes des actionnaires en utilisant la variable d'ajustement qu'est le personnel. Cette gestion à court terme et à la petite semaine reste dangereuse pour FT.

Peu d'intérêt pour les jeunes

Dans un document sur la gestion prévisionnelle des compétences, appelé plus communément DG46, FT ne consacre que 4 malheureuses lignes (sur un document de près de 15 pages) sur l'insertion professionnelle des jeunes c'est dire l'intérêt que porte l'entreprise aux jeunes. Pourtant à bien y regarder dans les services (principalement dans les postes relations clients) de jeunes salariés sont présents, ce qui laisserait penser que FT adopte une attitude volontariste à l'embauche de jeunes. La réalité est tout autre. Les jeunes salariés sont recrutés en qualité d'apprentis, c'est pour FT un effectif peu coûteux avec des perspectives d'embauches en CDI, proche de zéro.

Quelques chiffres : 93% des apprentis préparent un diplôme bac+2. Sur 787 jeunes en fin de contrat en 2006, **13% ont été embauchés dont 39 en CDI et 69 en ...CDD** (chiffres FT), quel gâchis !

Bonnet d'âne

Ces chiffres ont été repris récemment par la presse. Dans un classement de 10 grandes entreprises françaises FT est bonne dernière **15% d'embauche à l'issue de la formation**. D'autres entreprises comme la SNCF, BNP, Veolia, Banque Populaire, EDF, réalisent un taux d'embauche qui se situe entre 50 et 100%.

Pas cher !

Des 3 différents contrats d'insertion professionnelle qui s'adressent aux jeunes (16 à 26 ans) et aux demandeurs d'emploi (contrat de professionnalisation, d'apprentissage et d'alternance (*)) FT a un petit faible pour le contrat d'apprentissage, car là c'est bingo pour l'employeur : Pas d'obligation d'embauche, un smic réduit, exonération des cotisations sociales, aide financière de la région ... bref le paradis patronal. Sans compter que bien souvent les jeunes apprentis ont des horaires inadaptés à un suivi sérieux des études.

Que de la flûte !

Si les dirigeants de FT étaient musiciens, il ne fait aucun doute qu'ils joueraient tous de la flûte. La preuve ces 4 lignes consacrées à l'insertion des jeunes dans l'entreprise dans le document DG46, cité plus haut : *« Pour atteindre les objectifs liés à sa stratégie le groupe France Télécom estime nécessaire d'investir au niveau de la formation initiale: le Groupe souhaite faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, et leur permettre d'acquérir des qualifications par la mise en œuvre d'une politique active de l'alternance »*. Pour vous en donner la preuve lire l'article ci contre.

Si un(e) apprenti(e) s'estime lésé(e) dans ses droits, qu'il ou elle n'hésite pas à contacter un DP ou DS SUD.

(*) Le contrat en alternance n'est pas plébiscité par FT. Et pour cause, il prévoit que l'employeur s'engage à fournir un emploi au salarié à l'issue de sa formation.

Contre... Performance



Une nouvelle application fait une entrée fracassante dans certains services : il s'agit de «Performance», application qui sert dorénavant de base à la réalisation des entretiens individuels et être généralisée. L'application a plusieurs fonctionnalités :

- servir de support à une auto-évaluation par le ou la salariée avant l'entretien lui-même.
- exposer ses souhaits de mobilité et d'évolution dans le cadre de la politique actuelle de l'entreprise.

Généralisation rapide Cette application nationale n'a fait l'objet d'aucune présentation. La direction se considère dans son bon droit, pense qu'il suffit d'intégrer cette nouvelle application à sa gestion du personnel et n'entend pas s'encombrer d'une quelconque obligation.

Une application particulièrement dangereuse.

- Dès que le formulaire est rempli, la mécanique se met en marche : il est transmis à l'espace développement, et si on a répondu positivement, on est littéralement pris en main avant d'avoir eu le temps de dire ouf ! La direction s'octroie ainsi le droit de faire pression de façon considérable sur les agents à partir du moment où ils auront émis la possibilité de la plus petite évolution. Le traitement informatisé des réponses permet en deux clics de savoir combien de gens et qui sont ceux et celles qui ne remplissent pas les objectifs, envisagent une mobilité... pratique quand on restructure, déplace, se débarasse du personnel.

Quel caractère confidentiel, quelle discrétion sur le traitement de ces informations ?

SUD exige le retrait de performance et du traitement automatisé des entretiens par les espaces développement. Une personne qui souhaite un contact avec un de ces espaces doit le demander explicitement.

SUD demande des garanties sur le nombre de personnes qui ont accès aux fichiers informatisés du personnel, et un contrôle des organisations syndicales et élu-es du personnel sur ces applications.

SUD demande le droit d'accès à tout moment pour les salariées à ces informations, et que le personnel qui ne souhaite pas participer à de tels entretiens puisse continuer à le faire.

Nous entamons toutes les démarches pour faire cesser l'application de Performance.

Bricolage...

Si vous êtes confrontés à ces formulaires, vous pouvez toujours remplir les cases en y mettant un point, une virgule... ou quelque caractère que ce soit. Cela empêche la moulinette de l'application de vous envoyer directement dans un traitement par l'espace de développement...

M. Propre!



Le concours continu. Dans la précédente Voix du Sud n°68 page 2) , nous nous faisons l'écho de ce responsable de l'URS de Toulouse qui s'était spécialisé pour virer les salariés.

Cette fois ci, un petit tour dans le Nord auprès d'un

« responsable » de groupe du plateau 1014, un adepte du bâton pas de la carotte.

Par un mail destiné aux agents du plateau , ce personnage se livre à quelques rappels sur ses règles de fonctionnement du 1014. En voici quelques extraits croustillants:

« plus aucun retard même d'une minute... qui seront portés sur le rapport de vigie »

« La prise d'appels s'effectue dans la minute qui suit le log... rien n'interdit d'arriver 10mn plus tôt (sic!) pour dire bonjour à ses collègues (mais sans les déranger s'ils sont déjà en plein travail).

« pas de pause entre 12h et 14h... »

« tout comportement hors-jeu fera l'objet de sanctions (demande d'explications, avertissement, 1/30 eme sur le salaire...).

« On laisse le soir en partant un bureau nickel : débarassez vos gobelets..., vos photos perso, en 2 mots votre bordel,.... ».

Bref, un véritable poète ce brave homme.

Montluçon: Un défilé ensoleillé



Ils sont où les clients?

Petit retour en arrière, le 14 juillet fête nationale, mais pas chômée pour la direction de l'AD.

Les boutiques doivent être ouvertes avec du personnel... «volontaire ». Résultat à Montluçon, une seule personne volontaire pour travailler en ce beau jour d'été ! Horreur !, devant ce peu d'engouement à venir travailler, la direction de l'AD décide d'appliquer le tableau de service et ce sont 7 vendeurs qui sont priés de monter au front, la baïonnette dans les reins.

Petit problème pour les stratèges de la direction de l'AD: les clients avaient décidé d'aller passer cette belle journée d'été à la campagne ou les pieds dans l'eau (les traîtres !).

Au final, ce sont **10 clients** qui ont défilé en ce jour de fête nationale à la boutique de Montluçon heureusement, il y avait **7 vendeurs** pour les recevoir (excusez du peu). Travailler plus pour gagner plus !, une maxime dont la direction de l'AD n'a pas encore complètement pu cerner toutes... les subtilités.

Observatoire du stress: SUD ne renonce pas!



La souffrance au travail, thème récurrent dans le monde des salariés et qui correspond malheureusement à une réalité. A FT, le personnel est en train de subir une des plus graves restructurations industrielles des deux dernières décennies (22 000 suppressions d'emplois).

Première initiative

Pour prendre en compte ce phénomène de souffrance SUD et la CGC ont enclenché une démarche avec la création de l'observatoire du stress. Près de **4000 salariés** (à ce jour) ont répondu, malgré la censure de FT.

Les résultats sont édifiants: Pour les personnels fortement attachés à l'entreprise (71%), FT va mal (pour 72%). 80% des personnes interrogées déclarent que leur emploi se dégrade. 66% se sentent en situation de stress et 15% en situation

de détresse. 45% se disent placardisés. L'encadrement est sévèrement jugé (relations médiocres et exécrables pour 60 % avec le N+2, 41% avec le N+1)... si 90% des sondés ne font pas confiance à la direction de FT pour gérer la question de l'emploi, 63% n'ont pas confiance non plus dans les syndicats. (intégralité des résultats sur <http://www.observatoiredestress.org>)

FT à la remorque

A la publication des premiers résultats de l'enquête et après avoir empêché les salariés de s'exprimer librement, FT tente maladroitement de répondre. Elle communique que «l'entreprise est à l'écoute des situations individuelles difficiles» et que le stress au travail «est un objet de réflexion et d'actions au sein du groupe depuis plusieurs années» (sic!). FT précise que les premiers résultats de l'enquête ne sont «en rien représentatifs du climat social chez FT». Enfin que «depuis juillet 2007 le groupe a mis en place dans 2DT (DT Sud et DT Ouest) à titre expérimental des cellules d'écoute et d'accompagnement». Bref une direction complètement larguée, qui feint d'endosser l'uniforme de pompier tout en continuant à jouer les pyromanes. Lamentable !

Fin de non recevoir de la part des médecins

Concernant ces fameuses «cellules d'écoutes», les médecins du travail de la DT Centre Est ont récemment interpellé par courrier la directrice de la DT. Ils précisent que l'outil proposé par FT pose des problèmes de fond et de forme: Dans leur lettre, les médecins ajoutent qu'il serait «plus judicieux d'engager la réflexion sur les organisations du travail afin qu'elles ne génèrent pas du mal être, des difficultés» que le «dispositif d'écoute existe déjà et que cela relève de la médecine du travail». La position de médecin «écoutant» que veut créer FT «n'entre pas dans le cadre des missions du médecin du travail» car «l'exercice de la médecine du travail est réglementairement incompatible avec toute autre forme d'exercice dans la même entreprise(art R241-32 code du travail)». En conséquences, les médecins du travail de la DT Centre Est ne souhaitent pas participer à la mise en place d'une cellule d'écoute et de médiation.

FT ne doit pas être un lieu de souffrance pour les salariés. SUD n'entend pas en rester là et met en place des assises nationales contre le stress et les mobilités forcées les 13 et 14 décembre 2007. Il est désormais temps d'organiser une réaction collective.

1016 Annecy: ça bouge!

Tensions très vives sur le plateau des Glaisins à Annecy, entre le personnel et la direction: Explosion des objectifs, accroissement de la productivité et de la pénibilité au travail...

Il devient maintenant impossible aux salariés de prendre correctement leurs congés. Résultat, le personnel a raccroché le combiné le 5 octobre, seule manière pour les salariés de se faire entendre. Miraculeusement devant cette réaction en masse des téléconseillers, la direction de l'avsc RAA a retrouvé l'ouïe. Elle est venue dès l'après-midi rencontrer les élus du personnel. La direction s'est engagée sur un certain nombre de points, entre autre, le réexamen de l'attribution des congés à accorder pendant les vacances scolaires. A l'heure où nous rédigeons cet article, le personnel est toujours en attente des engagements écrits de la part de la direction.

FTTH: FT n'a pas d'ambition pour ses salariés

A l'heure où la fibre optique à très haut débit (FTTH) devient un nouvel enjeu pour FT. La direction a fait le choix pour développer ce nouveau réseau, d'utiliser une fois de plus la sous traitance.

Dans le dossier présenté en septembre au CE DT Centre Est, FT annonce concernant les études, 12 CAF en sous traitance contre seulement 7 CAF salariés FT. Il en va de même dans les autres domaines du programme FTTH. Ce dossier qui est annoncé par l'entreprise comme stratégique («les métiers FTTH deviennent des métiers stratégiques à la DT Centre Est» (document FT)), sans qu'il y ait la volonté affirmée par l'employeur de faire participer activement le personnel à ces nouveaux enjeux. De quoi décourager une fois de plus les salariés. SUD demande que le nombre de postes à combler pour ce projet soit clairement et rapidement quantifié. **Pour SUD, le développement de FTTH doit être entièrement porté par les agents FT. L'appel à la sous traitance doit être une exception et non une règle comme c'est le cas actuellement.**

Aujourd'hui seulement Lyon et Grenoble sont concernés pour le déploiement de FTTH. SUD demande que l'ensemble du territoire de la DT Centre Est soit concerné par l'arrivée de cette technologie.

UI : HARA-KIRI SUR L'ENVIRONNEMENT TECHNIQUE

Un bilan bidon

Une expérimentation de sous-traitance d'à peine 6 mois a été lancée dans les UI aquitaine et Midi-Pyrénées. FT l'a jugée " globalement positive." (sic)

Enregistrant une baisse de la qualité de service : (qu'a-t-elle fait pour la maintenir ?) Et s'appuyant sur une augmentation de 45% des incidents, la direction de France Télécom a présenté au CCUES d'août un projet afin de sous-traiter toute l'activité énergie, climatisation, alarmes et contrôles d'accès pour les 25000 petits sites des réseaux fixe et mobile.

Seulement un millier de grands sites ne sont pas concernés (classe 1-2-3, classe 3 déclassé, classe 4, niveau 2 et 3 du réseau mobile)

La question de la logistique immobilière s'est greffée au dossier sans que soient apportées des précisions (impact sur les effectifs ou l'organisation des services).

30 % effectifs touchés

Sur les 950 emplois concernés par cet activité, ce ne sont pas moins de 270 qui devraient être supprimés (227 techniciens, 25 CAF UI, 18 UPR) Aucune déclinaison précise n'a été donnée par DT.

Et pour les techniciens qui font consciencieusement leur travail depuis des années, une seule alternative : une mobilité vers la sous-traitance !! Une honte

Un dossier bâclé

Visiblement les conclusions étaient connues d'avance. Une seule chose préoccupe la direction de FT : vider les UI des ses forces vives. Après l'environnement, à qui le tour ? A la CA des LL ? Aux agents de la DICT ? Aux agents des GRC ?

Peux importe, pourvu qu'on atteigne les 22000 suppressions d'emplois et qu'on rassure les marchés !

Réagir avant qu'il ne soit trop tard

La généralisation de la sous-traitance dans le technique n'est pas une fatalité. Luttons pour conserver nos emplois dans un domaine qui est le véritable cœur de métier de l'entreprise, il en est encore temps !



Hara-kiri sur l'environnement technique

UI Alpes: Pourquoi SUD a appelé à la grève

Pour combler un retard abyssal dans la construction (jarretières), suite à un bug informatique la direction de l'UI Alpes a exigé des équipes d'interventions de faire des heures supplémentaires les samedis 22 et 29 septembre.

Les équipes IGP ont déjà été sollicitées tout au long de l'été et ont répondu présent, pour palier le manque d'effectifs et faire face aux dérangements dus aux intempéries.

Les techniciens des équipes PABX et LL ont été choqués des méthodes employées par l'entreprise pour leur imposer le travail du samedi avec menace pour certains de retrait de 1/30ème sur leur paye. Cette attitude est inadmissible, sachant que le groupe entreprise est déjà fortement mobilisé en semaine par des cadences de travail soutenues.

La décision de la direction de l'UI Alpes a agi une nouvelle fois sans aucune concertation et n'a pas respecté la notion du volontariat.

Le recours aux heures supplémentaires imposées pour faire face à des retards de production crée un précédent. A n'en pas douter la direction de l'UI Alpes ne se privera pas d'utiliser les heures supplémentaires imposées si le personnel ne réagit pas.

Encore une histoire de bug à l'UI Alpes...

Il y a un mois les agents de la conduite d'activité IPPE et PRP de Grenoble apprenaient laconiquement, qu'ils étaient rattachés à l'UI Lyon tout comme la CA sur l'Auvergne.

Sans aucune concertation la direction de l'UI Alpes décidait le déménagement des CA dans une autre partie de l'immeuble de Mutualité. Trop, c'est trop! Le personnel et SUD décidèrent de réagir en déposant un préavis de grève. Une manière pour les salariés de demander à la direction de l'UI Alpes de s'expliquer. Lors d'une audience avec le directeur, celui expliqua aux salariés qu'il y avait eu un « **bug** » dans la communication aujourd'hui le projet est gelé.

SUD Isère/Savoie: 12bis rue des trembles 38100 Grenoble tel: 04 76 22 00 15 E-mail: sudisere@wanadoo.fr * [Internet: http://perso.orange.fr/sudptt38/telecom.html](http://perso.orange.fr/sudptt38/telecom.html)
SUD Haute Savoie: 10 bd du Lycée 74000 Annecy tel: 04 50 28 02 et 28 11 E-mail: sud.ptt74@wanadoo.fr
SUD Auvergne: 73 rue de l'Union Soviétique 63100 Clermont Ferrand tel:04 73 98 28 30 E-mail: Sud.ptt63@wanadoo.fr <http://perso.orange.fr/sudpttauvergne/>
15 rue René Descartes 03100 Montluçon tel: 04 70 28 55 89 E-mail: sudptt.03@wanadoo.fr
SUD Rhône Ain Loire 4 avenue Dutrievoz 69100 Villeurbanne tel: 04 37 47 88 71 E-mail: sud.ptt6901@wanadoo.fr
SUD 13 section UAT: 04 91 95 38 32 - SUD 06 section UAT: 06 72 72 59 74

AVSC RAA: Haro sur les conditions de travail

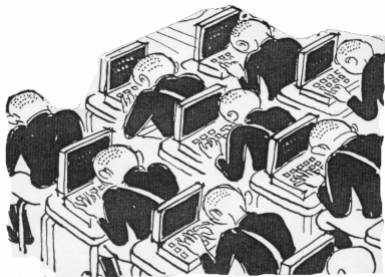
Productivité: la religion de FT

Jamais à court d'idée pour augmenter la productivité des salariés du 1014, la direction de l'AVSC RAA, vient de modifier le système de prises d'appels clients.

Désormais ce n'est plus le salarié qui décide de prendre un appel, mais l'appel client arrive automatiquement au télé conseiller. Auparavant lorsque le salarié arrivait sur sa position de travail, il activait ses applications informatiques, son téléphone, son casque. Une fois prêt, c'est lui qui autorisait le SI afin de recevoir les appels. Désormais les appels arrivent automatiquement, le téléconseiller n'est plus maître des appels qu'il reçoit.

Pour le directeur de l'AVSC cela ne représente pas une modification des conditions de travail, puisque nous citons «le conseiller peut donc parfaitement se mettre en retrait et gérer son activité». Il est utile de rappeler à la direction de l'AVSC la chasse au retrait que les téléconseillers subissent quotidiennement. Maintenant si M le directeur veut nous suggérer que le personnel aura plus de facilité pour se mettre en retrait, nous prenons acte.

Quoiqu'en dise la direction de l'AVSC RAA cette mesure prise sans aucune concertation avec les organisations syndicales, représente une modification significative des conditions de travail et doit faire l'objet d'un passage en CHSCT. Une fois de plus FT s'assoit sur le droit du travail. **Les élu(e)s SUD de l'AVSC ne manqueront pas de saisir l'inspection du travail sur ce sujet.**



Mensonge ?



Notre but n'est pas de polémiquer indéfiniment avec la CGT, mais nous ne pouvons pas laisser passer certains écrits qui sont des contrevérités. Dans un tract, les élus CE SUD, FO et CFDT, dénonçaient l'utilisation faite par les élus CGT au CE DT Centre EST des 1 500 000€ de budget non utilisés dans les ex CE des

DR (Alpes, Auvergne et Lyon). Les élus s'élevaient contre la non redistribution de cette somme aux salariés et son placement auprès de l'ANCAV qui est une officine « labellisé CGT ».

La CGT a cru bon de répondre dans son tract « vérités et mensonges » en précisant que ces allégations étaient fausses. Nous vous invitons à aller sur Internet sur le site ANCAV ou à l'adresse suivante, pour vous faire votre propre opinion:
http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?id_parent=112&aff_docref=0&aff_ensavoirlplus=0



Horaires 1014: le grand barnum

La direction de l'AVSC, qui n'est jamais la dernière pour les coups bas, a entamé depuis janvier des discussions pour des changements d'horaires au 1014. Le dossier des horaires: une véritable monomanie pour la direction de l'AVSC RAA et qui commence à tourner à la maladie obsessionnelle pour FT.

Dans le langage FT, changement d'horaires se traduit toujours par, plus de contraintes pour le personnel sans compensation. La méthode est assez connue : dans un premier temps, FT convoque les Délégués Syndicaux, transmet des documents de travail le plus tard possible pour qu'il soit difficile d'en discuter avec le personnel. En général la « proposition » de la direction est totalement inacceptable. Au fil des réunions et après moult débats la proposition devient « d'inacceptable » à « moins pire » !

Lors du dernier projet de modifications des horaires, la nouveauté est que la direction a choisi comme point de départ le fait que certains se plaignaient des inégalités de contraintes entre les différents horaires. Ceci nous inspire deux réflexions :

Premièrement : Nouveauté, France Télécom revêt le costume de pourfendeur et justicier des inégalités (sic !). La direction a dû voir que ce rôle lui collait mal parce qu'après quelques réunions elle a fini par dire que ce n'était pas vraiment l'égalité qu'elle recherchait, quand on lui faisait remarquer que leur projet, de fait, en créait de nouvelles.

Deuxièmement, la direction prétend écouter le personnel. Dans ce cas là, pourquoi M. RICAU, vous n'entendez pas quand le personnel vous dit qu'il en a assez de toutes ces pressions ? Pourquoi vous n'entendez pas quand le personnel ne supporte plus d'avoir un garde chiourme plutôt qu'un chef ? Pourquoi vous n'entendez pas lorsque vous imposez unilatéralement le décroché automatique aux télé-conseillers quand ils vous disent que c'est une dégradation de leurs conditions de travail ? Pourquoi vous n'entendez pas quand on vous dit que les gens souffrent sur vos plateaux du 1014 ? Pourquoi vous n'entendez pas quand on vous dit que certains sont en déprime ? Qu'attendez-vous ? Qu'un drame sur-vienne ?

Vous aurez alors beau jeu d'envoyer votre directeur de département dans les différents services, pour faire le V.R.P du 1014. Non! le personnel ne souhaite pas aller au 1014 dans ces conditions et les nouveaux horaires que vous proposez ne vont pas y aider.

Les conditions de travail se détériorent encore un peu plus avec ce projet. Il est inconcevable que la direction puisse changer sans arrêt les horaires du personnel.

Tu l'as dit bouffi...

Ça fout les jetons!

Lu dans le magazine FORBES qui a classé les PDG les mieux payés en Europe. Sur les 40 premiers... 20 sont français (cocorico!).

Notre « cher » PDG Didier Lombard perçoit plus de **1 350 000€** par an.

Notez une augmentation substantielle des ses émoluments entre 2005 et 2006 de **+27%** (excusez du peu!).

Dans le détail cela correspond à une part fixe de 900 000€, une part variable de 464 738€ et de « modestes » avantages en nature de 3 382€.

Précisons que Didier ne bénéficie pas (à l'inverse de ses petits camarades du CAC 40) de jetons de présence (un scandale!).

Si comme la Voix du Sud, vous êtes révolté contre cette injustice, envoyez vos messages de soutien à notre «cher» PDG ou contactez Super Sarko.



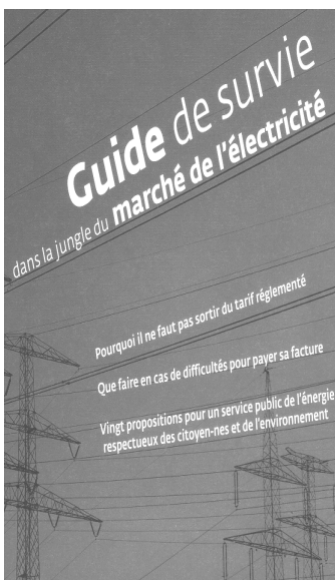
Selon l'AMF (autorité des marchés boursiers) le « gendarme de la bourse », les dirigeants et actionnaires (Lagarrière, Daimler) d'EADS ont vendu des titres alors qu'ils connaissaient les difficultés d'Airbus.

En terme juridique, cela s'appelle un délit d'initié. Toujours d'après l'AMF, l'état connaissait la situation et a laissé faire. Dans cette affaire, l'Etat était représenté par une vieille gloire de la maison: Thierry Breton! (ministre des finances)... à suivre!

A Lire!

Petite brochure éditée à l'initiative de diverses organisations dont **SUD Énergie**, permettant aux citoyens de se retrouver dans la jungle du marché de l'électricité, dont la privatisation représente un hold-up social, écologique et démocratique. Ce petit guide est un premier pas : Il a pour ambition d'informer et de ne pas se laisser arnaquer.

Pour se le procurer gratuitement : **Contactez le syndicat SUD. Coordonnées page 6 de la Voix du Sud.**



**Lorsque l'argent parle,
la vérité se tait**

Proverbe congolais

Pensez-y !



FT invente l'emploi durable en... CDD!

Le Conseil des Prud'hommes de Paris a lourdement condamné France Télécom pour avoir embauché durant 14 années, de 1992 à 2006, une salariée en CDD multiples sur un emploi durable lié à l'activité permanente de l'entreprise en Martinique.

La salariée avait été embauchée en Contrat Emploi Solidarité en 1992. Suite à ce CES, déjà irrégulier au Code du Travail, France TELECOM avait conclu avec la salariée des dizaines de CDD chaque année et ce jusqu'en septembre 2006. L'employeur refusant un CDI à la salariée, elle a saisi les Prud'hommes, assistée par SUD PTT. Le Conseil des Prud'hommes de Paris, dans son jugement condamne sévèrement France TELECOM, qui a refusé de réintégrer la salariée en CDI, à verser 40 000 € d'indemnités et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les attendus du jugement sont particulièrement sévères pour France TELECOM, les juges indiquant ainsi : **«il est inadmissible et choquant qu'une grande entreprise comme France Télécom maintienne une salariée en situation de précarité pendant 14 ans, en ne respectant pas les prescriptions du Code du travail... il est indécent qu'une grande entreprise comme France Télécom vienne... tenter de faire des économies sur le dos des salariés en refusant de payer l'indemnité de licenciement et les salaires qu'elle doit...Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude pour se soustraire à une obligation...»**. A la lecture du jugement, on comprend pourquoi FT n'a pas fait appel du jugement. Huit autres CDD ont saisi le Conseil des Prud'hommes de Paris, les jugements sont attendus.

Le Contrat nouvelles embauches (CNE) remis en cause par la justice

La Cour d'Appel de Paris a estimé que ce contrat était contraire à la convention 158 de l'Organisation internationale du travail, estimant disproportionné le délai de 2 années durant lequel un salarié embauché en CNE peut être licencié sans motivation.

Le CNE, créé en 2005, est un contrat destiné aux entreprises de 20 salariés ou moins, avec lequel l'employeur peut licencier le salarié sans justification pendant les 2 premières années.

Ce jugement de la Cour d'appel de Paris confirme l'urgence d'abroger le CNE et de requalifier tous les salariés qui aujourd'hui le subissent en CDI purement et simplement. Au moment où le gouvernement a réaffirmé sa volonté de remettre en cause le CDI pour mettre en place un « Contrat de travail unique » s'inspirant largement du CNE en le généralisant, ce jugement tombe à pic : il confirme que ce type de contrat de travail est une régression sociale très importante, qui prive le salarié de l'essentiel de ses droits au bénéfice d'un droit absolu pour le patron. C'est un argument supplémentaire pour s'opposer fermement à la création du « contrat de travail unique » voulu par le nouveau gouvernement !