



BOUGEONS MAINS NOO!

Journal national de la C.G.T du collectif informatique

EDITORIAL

SOMMAIRE

Il est où le nouveau France Télécom ?

C'est la question que nous sommes en droit de nous poser. Depuis le second semestre 2009 et la médiatisation des suicides et de la souffrance des salariés de notre entreprise, qu'est-ce qui a changé ?

A part quelques coups de peinture et un petit-déjeuner par ci par là, on ne peut pas dire que les choses aient beaucoup évolué.

A DDSI, on restructure et on modifie les processus mais on ne s'attaque pas aux semaines à rallonge qui sont monnaie courante, notamment parmi les Cadres Exécutifs Autonomes.

A la DESI, un nouveau directeur est arrivé et il s'est tout de suite fait remarquer par rapport à son attitude dictatoriale. Là aussi, on restructure l'activité par cheminée verticale, tout en nous disant que les salariés n'ont rien à craindre. Il aura fallu l'intervention de la CGT pour que cette direction daigne informer les CHSCT.

A la DEI, la construction du nouveau centre de calcul à Val de Reuil a été officialisé avec son cortège de fermeture de data-centers. Quel avenir pour les salariés qui travaillent dans les équipes de proximité ? La supervision IP a fini par être créée mais au prix de combien d'efforts des salariés. Là aussi, il aura fallu l'intervention de la CGT pour que la DEI rouvre des négociations.

Dans les USEI, les directions continuent à supprimer les TSP alors que le manque de proximité se fait sentir chaque jour un peu plus. Bien entendu, cela est censé se faire en douceur grâce à une modification des processus.

Quant aux STGP, le manque d'emplois a pour conséquence une forte dégradation des conditions de travail et l'ambiance est devenue insupportable. On ne compte plus les arrêts maladie sur ces plateaux.

Alors, il est où le nouveau France Télécom ?

Il est clair que nous sommes loin de l'attente des salariés, même si certaines choses vont dans le bon sens, comme l'accord sénior et son TPS. C'était d'ailleurs pour ce TPS, et pour les créations d'emplois qui allaient avec, que la CGT avait signé cet accord.

Il nous faut maintenant aller beaucoup plus loin et c'est pour cela que nous obligeons les directions à respecter les accords signés ou non par la CGT. Il ne faut donc pas avoir peur de nous contacter en cas de problème.

Et pour donner du poids à la CGT, il ne faut pas hésiter à voter pour ses candidats le 22 novembre. Les élections n'ont pas lieu tous les ans et il serait dommage de louper l'occasion d'exprimer notre envie de voir changer les choses.

♦ **Éditorial** : Il est où le nouveau FT ! voir en page 1.

♦ **DEI** : Vers la fin du X25 ? voir en page 2.

♦ **DDSI** : Restructuration, vous avez dit restructuration ! voir en page 2.

♦ **DESI** : La bataille des superviseurs en 24X24. Voir page 2.

♦ **DISU** : On a besoin des TSP. Voir en page 3

♦ **Accord au rabais** : pourquoi certaines OS signent-elle ? Voir en Page 3.

♦ **Elections IRP du 22 novembre** : Pourquoi voter CGT !

DEI : vers la fin du X25 ?

Evidemment OUI, le réseau X25 dont la mort est annoncée par France Télécom depuis des années et des années va bientôt finir par s'arrêter. Mais uniquement pour les entreprises qui ont fait les mises à niveau nécessaires pour cela. C'est à dire qui se sont employées à réaliser des nouvelles connexions sur le réseau IP. Pour cela, elles ont dû d'abord migrer toutes les applications techniques et comptables de l'entreprise sur son propre réseau IP, son propre WAN. Mais ce n'est pas tout à fait le cas à 100% pour certaines entreprises.. Pourquoi ? Simple question de politique d'investissement !

Chaque entreprise gère son propre support réseau de communication en fonction de l'importance qu'elle accorde à ses entités. Pour France Télécom, la verve c'est l'Autocommutateur présent encore partout à 100% en France pour nos communications téléphoniques. Depuis 6 ans, l'existence du réseau X25 de FT ne dépend uniquement que de la présence de ces autocommutateurs dont 90 % des applis techniques qui en découlent sont encore sur le support X25 (RHM, supervisions d'équipements Trans, et toutes sortes de remontés d'alarmes de salles techniques).

Gros problèmes pour nos décideurs et partenaires car les solutions IP pour tout le réseau de l'environnement des autocoms existent mais coûtent chers et comme on attend l'avènement du tout IP (TOIP)....Alors on attend, et on attend que ça fonctionne et que ça fonctionne correctement bien sûr. D'abord au sein de l'entreprise puis ensuite on appliquera pour le Public, l'urbain, et on cassera ensuite les autocoms...Oui mais quand ? On n'y est pas encore, loin de là. Les illusions se sont un peu perdues. C'était la panique, il y a un an au PEIR national à la recherche de ressources X25 et matériel, mais c'est trop tard ! D'une manière pédante certains y avaient cru. Mais le réseau X25, qu'ils ne veulent pas remplacer, lui est toujours là ... Et à force d'économies de bouts de chandelle on retarde, et on retarde encore car nos décideurs ne veulent toujours pas dépenser pour amener des solutions IP sur des autocoms qui seront cassés dans quelques années. Alors, on assainit le réseau x25. FT passera certes par moins de commutateurs remplacés par des lignes x25 vers les routeurs XOT (passerelles RSC), mais nous pouvons parier que le réseau X25 sera toujours là pour quelques années encore !

DDSI : Réorganisation ! Vous avez dit : Réorganisation !

On nous a dit que finalement les usines à logiciel (Software Factories) marchaient plutôt bien, que ce fut mieux que les 4 cheminées (SICOR, SIFAC, SIRES, SICLIENT), mais que IT Group n'a pas été une réussite sans nous dire franchement pourquoi.

On nous dit qu'il faut faire encore mieux, plus souple, plus rapide, moins cher, plus efficace : bref plus agile et plus près du métier. On nous dit aussi que Delivery a finalement bien fonctionné et que c'est pour cela qu'il disparaissait : pour essayer et porter la bonne méthode. Vraiment !

Mais on ne nous donne pas de bilan de cette réorganisation passée et probablement inachevée car, nous dit-on il faut aller de l'avant et cela en deux étapes.

La première étape, déjà engagée, voit la création de DSI Groupe et DSI France et la disparition de Delivery.

La deuxième est en attente de l'avis du CE. Elle construit DSI France en 4 DSI de domaine, chacune face à son métier, qui ne seront pas des cheminées. Nous aurons la création de Direction de Solution pour structurer les cheminées ou plutôt les DSI de domaine.

Et à l'intérieur de chacune, on nous dit qu'il faut en finir avec cette organisation d'un autre âge qui distingue les métiers de MOA et de MOE. Alors il faudra fusionner, pardon il faudra rapprocher, MOA et MOE, DDSI et VMF.

On nous dit que cela suffit : point de changement de poste de métier, de processus ou de DP.

Mais on ne nous dit pas comment cela va fonctionner.

On ne nous dit pas au-dessous des DS et des DP ce que va devenir le travail de chacun. On ne nous dit pas s'il y aura une 3ème étape ; On ne nous dit pas ce que l'on fera des doublons, comment s'organisera la hiérarchie entre les ex-MOA et les ex-MOE, que vont devenir les processus, les jalons, les arbitrages. On ne nous dit pas s'il y a une méthode, des métarègles d'organisation.

Alors nous portons l'inquiétude des salariés, de celui dont les relations avec son correspondant MOA sont difficiles et qui craint de le voir devenir son chef, de celui qui aimerait bien changer d'activité sans savoir quelle opportunité est à saisir.

Et ce faisant la direction ne respecte ni le code du travail, ni les accords récemment signés.

La plupart des cadres qui sont « cadres exécutifs autonomes » sont mis à rude épreuve avec cette nouvelle restructuration.

C'est pour cela que, dans les négociations qui viennent de s'ouvrir nationalement sur la pénibilité, la CGT revendique la prise en compte des CEA pour une compensation mais surtout pour travailler à une prévention.

DESI : la bataille des superviseurs en 24X24

A l'appel de la CGT, les superviseurs de la DESI de Nantes sont en grève tous les samedis depuis le 12 mars. Cela fait donc plus de 3 mois que nos camarades se battent, avec les autres salariés des 24X24, pour obtenir la prise en compte de la pénibilité du travail de nuit. Il faut savoir qu'un salarié qui travaille de nuit a une espérance de vie moins forte qu'un salarié normal et surtout une espérance de vie en bonne santé de 8 à 10 ans inférieure aux autres salariés. Ce n'est donc que justice que France Télécom compense cette perte par une possibilité de départ anticipé. Malheureusement, on ne peut pas dire que rendre la justice soit le point fort de notre entreprise et celle-ci a tenté de pourrir le conflit en ne répondant pas aux revendications des salariés. C'était sans compter sur la détermination des grévistes (entre 90 et 95% de grévistes tous les samedis) qui n'ont rien lâché et qui ont obtenu, après 12 journées de grève, que s'ouvrent enfin des négociations. Ces négociations, qui doivent se terminer le 30 juin, ont malheureusement mal débuté et la direction essaie de nous entraîner dans une négociation de marchands de tapis. Mais la direction se trompe encore une fois si elle croit que les salariés vont se contenter de miettes et le conflit continuera jusqu'à ce que leurs revendications soient enfin prises en compte. Et cela durera tout l'été et même plus s'il le faut !

DISU : On a besoin des TSP !

A près l'épuration technique qu'ont vécu les TSP ces dernières années, ceux-ci étaient en droit d'espérer être tranquille pendant un moment. Mais c'était sans compter sur la DISU qui est en train d'étudier les différentes possibilités pour continuer à faire le boulot mais dans un contexte de baisse importante des effectifs. En effet, les TSP ont un âge moyen qui est supérieur à la moyenne de France Télécom et les départs en TPI/TPS vont être nombreux dans les années à venir.

Pour la CGT la solution la plus simple est bien entendu de faire des embauches externes pour remplacer les TSP qui partiraient. Cela est d'ailleurs prévu dans l'accord seniors. Malheureusement, la DISU est la dernière roue du carrosse de la DTF et les embauches externes se font au compte-goutte (1 embauche pour la DISU au 1er semestre).

La DISU a donc étudié la possibilité de mettre en place de la sous-traitance mais, devant le mécontentement de la CGT et des autres organisations syndicales, elle s'est rabattu sur un scénario qui ne comporte pas de sous-traitance mais qui prévoit un gain de productivité de 10% dans l'activité des TSP. La CGT ayant rappelé que l'accord senior prévoyait que les départs en TSP ne devait pas aggraver les conditions de travail des salariés restants, la DISU a dit que ces gains de productivité se feraient grâce à une amélioration des processus.

On peut quand même en douter quand on sait que la direction se pose la question du maintien des TSP au-delà de la plage horaire 8H -> 17H, ce qui remettrait en cause les temps convenus en 4 ou 4,5 jours.

Pourtant, le rapport Technologia a bien pointé du doigt le SI comme générateur de stress. La DISU devrait donc plutôt réfléchir à une nouvelle organisation du travail qui permettrait aux TSP de traiter du début à la fin les interventions. Cela serait moins frustrant pour les salariés qui sont en attente d'un SI performant mais également pour les TSP qui sont parfois obligés de s'en aller en sachant très bien que le travail n'est pas fini.

C'est en tout cas dans cet état d'esprit que la CGT va se battre en commission DISU : pour que le métier de TSP soit plus attractif et pour qu'il soit mieux reconnu.

Accords au rabais : Pourquoi certaines OS signent-elles ?

U ne nouvelle fois, la proposition d'accord salarial présentée par France Télécom n'a pas permis que la CGT le signe. En effet, la proposition faite pour les cadres ne permettait que de maintenir le pouvoir d'achat alors que celui-ci devrait normalement progresser avec l'ancienneté. Pour les non cadres, c'est encore pire et l'augmentation de 25€ du CFT ne représente, en moyenne, que 1% d'augmentation alors que l'inflation est répartie et qu'elle pourrait atteindre les 3%.

Pour le supplément d'intéressement, France Télécom versera, par salarié, 50 € de moins qu'en 2010 alors qu'elle garantit 1,40 € de dividendes actionnaires pour 2011 et 2012.

Il en va de même pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) qui est loin de répondre aux aspirations du personnel.

Pour autant, il y a toujours des organisations syndicales pour signer ces accords. C'est d'autant plus inexplicable que la direction n'attend que cela pour ne pas aller plus loin dans les négociations. Ces organisations syndicales nous disent qu'on aurait pas pu aller plus loin dans les négociations. Malheureusement, nous ne le saurons jamais. **Et si, la prochaine fois, on essayait d'en demander un peu plus ?**

Elections IRP du 22 novembre : Pourquoi voter CGT !

Le 22 novembre prochain, vous serez amenés à élire vos représentants au Comité d'entreprise ainsi que vos délégués du personnel pour les 3 prochaines années. Votre choix sera important et décisif. Ce sont ceux que vous élirez qui auront en charge de défendre vos intérêts et de porter vos revendications. Les élus CGT issus du terrain et forts de leur détermination s'engagent, tout au long de leurs mandats, à vous consulter, à vous informer, à défendre vos droits, à se battre pour l'amélioration de vos conditions de travail et à veiller au respect de votre dignité.

Voter CGT, c'est l'assurance que vos droits seront défendus.

Employés, agents de maîtrise, cadres : excédés de vous faire exploiter, vous êtes de plus en plus nombreux à vous révolter en regard de vos mauvaises conditions de travail et de la détérioration de vos conditions d'existence.

Il est urgent de s'organiser collectivement pour, ensemble, combattre l'isolement et la souffrance au travail ressentis par un nombre croissant de salariés. Face à une direction qui refuse d'entendre vos revendications et de voir votre mal-être, la CGT souhaite rester présente à vos côtés.

La CGT exige le respect des accords signés et agit pour conquérir de nouveaux droits et plus de garanties. Voter CGT, c'est voter pour une organisation qui, au-delà du secteur des télécoms, tente obstinément de rassembler toutes les professions, leurs syndicats, pour construire le rapport de forces nécessaire et gagner des avancées sociales. Voter CGT, c'est voter pour une organisation, qui, au-delà du territoire national, est intégrée dans les instances syndicales internationales, afin d'agir au niveau pertinent contre la mondialisation libérale, le dumping social qu'elle engendre, pour l'élévation des droits du travail dans le monde.

Ces élections se déroulent dans un contexte nouveau, celui de la loi d'août 2008 sur la représentativité syndicale.

Si une liste syndicale fait moins de 10% : elle n'est plus représentative, ne peut plus négocier d'accords n'a plus de délégués syndicaux. Si une liste syndicale fait plus de 30%, l'organisation qui l'a présentée peut signer des accords d'entreprise dérogatoires au code du travail et à la convention collective. Si une liste syndicale fait plus de 50%, l'organisation qui l'a présentée peut utiliser un droit de veto contre un accord dérogatoire.

Une fois que les élections au CE auront eu lieu dans l'ensemble des entreprises du secteur, les résultats seront aussi utilisés pour déterminer la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche, ce qui, dans le contexte d'attaques contre notre convention collective, a une certaine importance.

La représentativité syndicale va donc enfin permettre que le vote des salariés soit respecté.

Appel a candidatures !

Le syndicat CGT-FAPT est en évolution constante.

Nous faisons appel à candidatures en vue des prochaines élections.

Rappelons qu'il existe en général quatre niveaux d'implication que vous pouvez avoir dans notre action sociale.

- Vous pouvez, tout d'abord, voter pour les listes présentées par la CGT-FAPT aux élections de novembre 2011. C'est un acte facile, rapide, gratuit, anonyme et sans engagement de votre part. C'est déjà une grande aide à notre action sociale, et nous vous remercions de votre soutien.

- Vous pouvez également prendre contact avec votre représentant CGT, afin de partager avec lui des informations sur vos conditions de travail. Puisque les élections sont l'occasion unique d'expression collective sur les différents sujets qui touchent le quotidien des salariés, il est nécessaire que nous disposions des informations réelles et pertinentes. A la CGT, votre avis compte !

- Vous pouvez aussi venir rejoindre la CGT en décidant d'adhérer de façon anonyme, sans autre engagement, car adhérer à un syndicat est avant tout un choix personnel et privé.

- Vous pouvez également adhérer et nous faire part d'une volonté de participer activement à la vie d'entreprise et à la défense de vos emplois, de vos métiers, de vos intérêts ainsi que ceux de l'entreprise France Télécom Orange dans son ensemble en vous inscrivant sur les listes électorales présentées par la CGT. Mais si la priorité est donnée aux syndiqués, l'adhésion n'est pas obligatoire pour être candidat .

Comme vous avez pu constater à la lecture de nos tracts, nous prenons au sérieux notre responsabilité d'expression des intérêts et des inquiétudes des salariés.

Nous ne cherchons pas à faire blocage à des projets d'entreprise quand ceux-ci vont dans le bon sens. Mais nous pensons également qu'il est important de remonter certains messages relatifs aux problèmes réels et sérieux rencontrés par les salariés.

La CGT est pour le dialogue social gagnant / gagnant ! Voter CGT, c'est voter pour vos salaires et vos conditions de travail.