



COM

60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com



LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

GPEC version France Télécom : COPIE À CORRIGER

Tous les trois ans, une grande négociation traite de l'avenir de nos emplois et de nos compétences. C'est la négociation dite GPEC, un sigle qui signifie *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*.

L'édition 2005 de la GPEC a l'ambition d'anticiper les conséquences de la stratégie d'entreprise sur les emplois. Alors que les partenaires sociaux bouclent un texte, la direction annonce, comme un fait établi, la nécessité de perdre 22 000 emplois à très court terme.

Trois ans plus tard, en 2008, les salariés attendent la fin du plan « NExT » avec impatience. Ils espèrent bénéficier de réelles perspectives. De son côté, la direction reste obnubilée par les mobilités externes. Pour mieux s'en cacher, elle propose un projet GPEC. Un texte long, très long. Et elle ne cesse de nous promettre que le niveau des effectifs n'est plus un problème à France Télécom. « Dormez, dormez... », voilà, en substance, le message d'une direction, qui érige le secret en modèle de gestion des ressources humaines. Une façon grossière de camoufler la souffrance au travail des cadres et agents de maîtrise.

Du coup, FO quitte la table des négociations le 12 septembre au matin. La direction suspend les négociations l'après-midi du même jour.

Une riposte, pour que la direction prenne conscience de l'absence de tout progrès, de toute avancée positive pour les salariés. Un geste fort pour rappeler aussi les engagements pris par le président Lombard dans le rapport 2007 sur la responsabilité sociale de France Télécom :

« [...] avec l'appui d'un **dialogue social renforcé**, nous mettons en place des dispositifs adaptés pour **accompagner les salariés** dans les évolutions des métiers du groupe et **réussir ensemble sa transformation**. Nous veillons aussi à **promouvoir la santé et la sécurité au travail** et à **favoriser la diversité** de nos équipes. »

[Rapport 2007 "Responsabilité d'entreprise et développement durable", page 2].

Construire l'entreprise de demain avec les hommes et les femmes d'aujourd'hui

Aujourd'hui, la balle est dans le camp de la direction. Quelle est sa position sur nos revendications qui remettent en cause la nouvelle politique managériale de l'entreprise ? Personne ne sait... Et la direction semble prendre tout son temps pour nous répondre.

CFC : tous les espoirs sont permis

Le Congé de Fin de carrière, le CFC, a été financé par France Télécom pendant des années de quasi-faillite. Ce dispositif a été signé par FO Communication et ensuite par la CGC. Sur la période 2008-2011, plus de 18 000 personnes en CFC partiront en retraite. Nul doute, ces départs dégageront une énorme manne financière. Autre élément à prendre en compte : France Télécom engrange, en ce moment, ses meilleurs résultats depuis les « années Michel Bon ».

Quant au taux d'endettement de l'entreprise, il est équivalent à celui de ses concurrents. **Tous les espoirs sont permis !**

Dans sa mise en œuvre, le CFC se révèle bien décevant. Le temps partiel goupillé par la direction n'offre qu'un possible et bien maigre « temps partiel ». Conséquences : de faibles rémunérations, la précarisation de l'emploi et surtout des inquiétudes sur le niveau de retraite des personnels qui feront ce choix.



FO exige qu'un réel dispositif de fin de carrière soit renégocié. Le CFC doit, d'une part, offrir un niveau de salaire acceptable, d'autre part, garantir des retraites décentes pour les salariés concernés.

Parcours professionnels : des droits garantis

La direction entend que chaque salarié soit « *acteur de son évolution professionnelle* ». Là encore, elle épouse les thèses du Medef pour qui « *le salarié est responsable de la gestion de ses propres compétences* ».

Or, le droit du travail français fixe à l'employeur un certain nombre d'obligations [art. L. 6321-1 du Code du travail] :

- « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;*
- ... *Il veille au maintien de leur capacité à*

occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. »

Pourtant, rien dans le projet de texte de la direction ne mentionne ces obligations. Bien au contraire. Tout est écrit comme si le salarié était responsable de son niveau d'employabilité, sans aucune contrepartie.

Pour enfoncer le clou, aucun droit n'est garanti. Une validation managériale est toujours nécessaire.



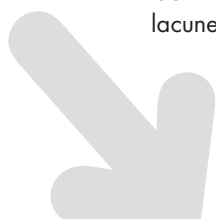
FO exige des garanties – de nature à assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés – qui puissent être exercées indépendamment de toute validation managériale.

FO exige que les obligations légales de l'employeur soient réaffirmées dans le projet d'accord « GPEC » et déclinées dans le cadre d'une « procédure formation » lisible, complète et en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Un projet trop superficiel

À l'issue de nos multiples demandes, la direction accepte enfin d'envisager la mise en place d'un « *dispositif GPEC* ». Avec tout le sérieux dévolu aux « *processus qualité* ». Mais ce GPEC, bricolé par la direction, est trop superficiel. FO Communication a identifié toute une série de lacunes. D'abord, aucune procédure n'est prévue

pour s'assurer de son bon fonctionnement. Ensuite, aucune méthode fiable ne permet d'analyser les perceptions, les besoins et les attentes des salariés. Enfin, un moyen de contrôle sur l'accès des salariés à l'information et à la documentation doit être conçu. Quant aux responsabilités des différents acteurs, elles sont très mal identifiées...



Pour un fonctionnement efficace et transparent du GPEC, FO exige que les salariés aient toutes les informations pour comprendre ce dispositif : Qui fait quoi ? Quand ? Comment ? Et de quels moyens vont-ils bénéficier ?

Formation : adéquation avec les emplois menacés

Le bilan social de l'entreprise devrait produire une analyse des actions de formations prévues pour les salariés fragilisés dans leur emploi ou leurs compétences. Jusqu'à présent, la direction n'a jamais répondu à cette obligation.

Lors de cette négociation, FO a demandé qu'un lien existe entre, d'une part, les métiers et les

emplois menacés et, d'autre part, les « actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien de l'emploi » [actions de catégorie n°2] et les « actions de développement des compétences des salariés » [actions de catégorie n°3].



FO exige qu'un bilan semestriel relatif aux formations proposées aux salariés soit réalisé par Unité Opérationnelle (UO) et par établissement principal. Ce bilan devra notamment faire l'objet d'un état quantitatif et qualitatif de l'utilisation du budget « formation » par « métier » et par « opération de restructuration » décidée et mise en œuvre par la direction.

Mobilité : un acte volontaire

Le texte écrit par la direction propose que la mobilité géographique devienne un acte de responsabilité normal et partagé entre France Télécom et les salariés.

Pour poursuivre sa carrière dans l'entreprise, tout salarié doit céder au principe du « Time To Move », en Anglais dans le texte. Un diktat qui n'est ni une obligation légale, ni une obligation conventionnelle.

Et il ne faut pas compter sur FO pour que cela change !

Seule une situation critique, assortie d'un plan social, pourrait à la rigueur justifier une telle démarche. Dans ce cas, cette « mobilité forcée » ne pourrait s'envisager que dans le cadre des obligations d'adaptation et de reclassement qui incombent à l'employeur.



Là encore, FO exige la réécriture du projet de texte GPEC. Aucune ambiguïté ne doit être possible entre « fonctionnement normal de l'entreprise » et « mobilité forcée ».

Time to move Traduction : « il est tant de changer d'air ». Autrement dit, chaque cadre et agent de maîtrise présent sur le bassin d'emploi depuis deux à trois ans doit le quitter et aller chercher un poste ailleurs dans le cadre d'une mobilité d'au moins 200 km. Pour mieux le motiver, France Télécom lui met la pression en l'obligeant d'accepter une « mission temporaire ».

Missions temporaires : contre l'arbitraire

Le projet de texte de la direction est construit en deux volets :

- « GPEC à froid » concerne le fonctionnement normal de l'entreprise ;
- « GPEC à chaud » traite des mesures prises pour gérer les réorganisations.

À la première lecture, l'une des clauses de la partie « GPEC à froid » est à la fois confuse et ambiguë. Tout salarié, exerçant des activités sur un poste pérenne, à la possibilité d'envisager de quitter son emploi pour devenir chef de « mission temporaire » afin de développer « de nouvelles

compétences » ou d'approfondir « un domaine d'expertise » et/ou « de contribuer à un surcroît temporaire d'activité de l'entreprise ».

Pour FO, c'est une provocation : la direction veut, ni plus ni moins, institutionnaliser la très officieuse politique managériale actuelle qui ressemble, à s'y tromper, à du harcèlement moral mené à grande échelle. Principales cibles : les cadres et les agents de maîtrise. Ces « missions temporaires » sont un moyen de pression visant à déstabiliser et à pousser vers la sortie les cadres et agents de maîtrise listés comme « Time To Move ».



FO exige la disparition pure et simple des articles concernant la possible mise en « mission temporaire » d'un salarié occupant un poste pérenne.

Plan NExT, c'est fini

Dans sa grande mansuétude, la direction accepte d'informer les salariés sur les projets d'externalisation et de délocalisation qui concernent le territoire national. Dans le droit du travail, c'est une obligation pour l'employeur. Tout

projet d'externalisation et de délocalisation « ayant un effet concret sur les conditions de travail des salariés » implique une information. Et peu importe qu'il concerne le territoire national ou pas. Faisons appliquer la loi !



FO exige que le comité d'établissement soit informé et consulté dès qu'un projet de délocalisation concerne une activité au sein d'un service. FO revendique que le « comité à l'emploi territorial » soit en mesure de constater, tous les six mois, les mouvements de personnel par entité opérationnelle et par « métier ».
Cette analyse semestrielle permettra de lutter contre les délocalisations progressives, orchestrées par certains directeurs territoriaux socialement irresponsables.

Emplois en déclin : une analyse indispensable

En échange de sa signature, la direction s'engage à fournir à FO un certain nombre d'informations sur les compétences dans l'entreprise. Ces informations concerneront uniquement les « domaines métiers » et les « familles métiers ». Quelle visibilité offrent aux salariés de telles

informations ? Soyons sérieux et responsables. Si on veut informer un salarié sur ses perspectives, il faut lui parler de sa filière métier et de l'avenir de son activité au sein de son unité opérationnelle.



FO exige qu'un bilan annuel du « processus GPEC » soit réalisé avec notamment l'analyse des emplois en déclin ou en devenir, par type d'établissement secondaire et par type d'établissement principal.

Direction France Télécom : et si elle jouait le jeu...

La stratégie d'une entreprise est le fruit de réflexions et de choix. Ces choix portent notamment sur les métiers de l'entreprise qu'il faudrait consolider ou développer pour accroître les parts de marchés sur lesquels est positionnée l'entreprise, ou pour conquérir de nouveaux marchés.

Pourtant, dans son projet de texte « GPEC », la direction semble convenir que les évolutions « métiers » des salariés sont subies et trouvent leur origine dans les évolutions du marché des télécommunications. FO sait pertinemment combien cet argument reste partiel. Aucun doute : des choix ont été faits par l'équipe dirigeante en la matière.



FO exige que la direction s'engage à nous communiquer ses analyses stratégiques « métiers » pluriannuelles. France Télécom doit aussi s'exprimer sur les conséquences qu'auront ses décisions sur les emplois par type d'établissement secondaire et par type d'établissement principal.

Plan NExT : c'est le plan stratégique 2006-2008 de France Télécom (nouvelle expérience des télécommunications) visant à transformer l'opérateur historique en opérateur intégré n° 1 en Europe, au prix notamment d'un accompagnement vers la porte de près de 22 000 salariés.

Comité à l'Emploi Territorial : il regroupe les informations concernant les directions territoriales, les divisions et les filiales appartenant à l'Unité Économique et Sociale France Télécom SA / Orange France.

Établissements principaux : ce sont les directions territoriales, les divisions et les filiales appartenant à l'unité économique et sociale France Télécom SA / Orange France.

Délocalisations : elles se définissent comme la fermeture (éventuellement progressive) d'une unité de production implantée sur un territoire (ville, département, région), accompagnée de sa réouverture sur un autre territoire.