



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

La tartufferie,

Acte 1, et 2



La direction veut-elle réellement négocier ?
Rien n'est moins sûr...



Décembre 2009 — le cabinet TECHNOLOGIA remettait un prérapport alertant la direction: seuls 39 % des salariés sont aujourd'hui « fiers » d'appartenir à leur entreprise contre 96 % auparavant. Et ce ressenti est gravement accentué chez les non-cadres (25 %) et les fonctionnaires (32 %).

La direction a répondu: « C'est sans surprise »!?

Intéressante réponse... Il faut donc en conclure:

- qu'il est « sans surprise » de constater que 65 % des salariés considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées ces dernières années (75 % pour les non-cadres et 72 % pour les fonctionnaires);
- qu'il est encore « sans surprise » d'observer que 40 % des salariés considèrent que leur santé s'est dégradée ces cinq dernières années (50 % chez les non-cadres).

Pour FO, ce qui est « sans surprise », c'est l'irresponsabilité sociale de la direction!

Il faut se rappeler que les premières décisions du Président Lombard ne représentaient, en réalité, qu'une réponse aux injonctions de l'inspection du travail.

De plus, ces premières décisions ont fait l'objet d'une communication mensongère. Partout sur le terrain, le management répétait à qui voulait l'entendre que ces mesures devaient être mises en place parce qu'elles avaient été décidées avec les organisations syndicales.

Aucun accord national n'a jamais été signé sur ces mesures d'urgences!

Il faut donc arrêter les mensonges qui alimentent la défiance des salariés envers leur hiérarchie.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE



Mars 2010 — La direction propose deux textes à la signature. Le premier sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et le second sur la mobilité.

Acte 1,

« Équilibre vie professionnelle /vie privée »

Le texte proposé par la direction contient 30 propositions dont **21 sont de fausses propositions parce qu'elles sont toujours conditionnées** (au bon vouloir dont on ne sait pas toujours qui...) **et qui plus est, à caractère temporaire!**

Mais bien plus grave encore: on note dans ce texte que **« pour les déménagements importants à venir, créant une concentration de salariés sur un même lieu, notamment des métiers de la relations clients »**, on aura le plaisir de voir la direction négocier avec les organisations syndicales pour créer une crèche! ?

FO refuse ces **« déménagements importants à venir »** qui généreront une **« concentration de salariés sur un même lieu »**.

La direction et les organisations syndicales signataires nient le cœur du problème!

Les fermetures de sites, la désertification de régions entières et la volonté de « concentrer » les salariés sur un même site, sont le cœur même de la souffrance au travail, aujourd'hui.

FO ne signera pas ce texte

Pense-t-on vraiment équilibrer la vie professionnelle et la vie privée avec une telle stratégie destructrice de l'équilibre familial? FO est totalement convaincue du contraire.

Acte 2,

« Mobilité »

C'est une sorte de GPEC au rabais totalement centrée sur l'organisation de la mobilité. Ce texte prévoit également (en annexe!) une partie emploi qui ne compensera pas du tout les départs en Temps Partiel Senior (TPS), ne permettra pas d'offrir un emploi aux cadres en missions et ne diminuera pas la charge de travail dans les services.

Mais le plus grave n'est pas là. Alors que la crise des suicides et le cabinet TECHNOLOGIA ont stigmatisé les méthodes de management de l'entreprise, et notamment le principe de mobilité forcée pour les cadres, la direction persiste et signe!

On peut lire: **« suite à une mobilité fonctionnelle ou géographique réalisée à l'initiative de l'entreprise, le Groupe garantit une durée minimale si possible de 5 ans et au minimum de 3 ans de présence sur un nouveau poste, si le (la) salarié(e) le souhaite »**.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Tout d'abord que la stabilité sur un poste n'est réellement garantie que trois ans. Ensuite, qu'un salarié dont le poste est pérenne pourra se voir demander d'effectuer une mobilité... forcée!

LA NÉGOCIATION,

C'EST NOTRE FORCE

C'est le retour du **Time To Move** !

FO refuse cette méthode de management illégale !

La direction et les organisations syndicales signataires veulent institutionnaliser une pratique illégale ! Incroyable mais vrai... Les cadres apprécieront ce total mépris de leur principale cause de mécontentement.

FO est la première organisation syndicale à avoir dénoncé et à s'être opposée au Time To Move. C'est l'une des raisons majeures pour laquelle nous n'avons pas signé le dernier accord GPEC

FO ne signera donc pas ce texte !

Time To Move ou l'illégalité comme principe managérial

Dans notre pays le droit stipule qu'on ne perd son poste qu'en cas de disparition de poste (*réorganisation ou fusions d'unités*), de faute professionnelle lourde ou d'inaptitude professionnelle.

Et la jurisprudence récente nous garantit le droit de pouvoir vivre là où on le désire, avec sa famille, sans qu'il puisse nous être imposé, par principe, d'aller exercer notre métier ailleurs, alors que notre poste est pérenne :

Il a été jugé qu'une consultante, ayant une clause de mobilité nationale dans son contrat de travail, pouvait refuser une mission de trois mois en région parisienne. La Cour de cassation écrit : *« que les juges [qui avaient donné raison à l'employeur] auraient dû rechercher si la mise en œuvre de la clause contractuelle ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché »* (Cass. Soc. 18 mai 2009).

Il a également été jugé que le refus d'un changement d'horaires n'est pas une faute grave lorsque ce nouvel horaire de travail ne permet plus de s'occuper de ses enfants en bas âge (Cass. Soc. 17 oct. 2000).

Avec le Time To Move, la direction de France Télécom continue à jouer avec le feu au détriment des droits des salariés. De telles méthodes de management sont simplement condamnables ! FO saura rappeler au haut management de l'entreprise sa responsabilité sociale en la matière.

Et maintenant, que fait-on ?

La direction nous promet quatre textes :

1. un sur l'organisation du travail,
2. un sur les conditions de travail,
3. un sur les IRP (*Instances Représentatives du Personnel*),
4. un sur la prévention des risques psychosociaux (*déclinaison de l'Accord National Interprofessionnel sur le Stress*).

FO insiste depuis le début des négociations sur ce dernier texte. Il est extrêmement important pour l'avenir, qu'un accord sur la prévention des risques psychosociaux soit signé à France Télécom.

Il faut prévenir le stress pathogène généralisé par les méthodes de management actuelles.

La forte ou longue exposition à des agents stresseurs (que les experts appellent « les facteurs de risques psychosociaux ») développe chez les salariés **un stress qualifié de « pathogène »** parce qu'il génère de l'anxiété, de la dépression, des maladies cardio-vasculaires, des troubles musculo-squelettiques et, au bout du compte, des suicides.

Aujourd'hui, le projet d'accord sur le stress proposé par la direction n'est pas à la hauteur de l'enjeu. FO a déjà rédigé et transmis des propositions à la direction qui sont restées lettre morte.

FO va donc prendre toutes ses responsabilités, et proposer un contre accord à la direction, afin de montrer son attachement à ses valeurs réformistes.

FO EN APPELLE À LA VIGILANCE DES SALARIÉS

Les accords signés par certaines OS ne réduiront ni le mal-être, ni le stress pathogène, ni l'injustice ressentis partout dans les services

► NOS REVENDICATIONS :

- **FO exige** qu'il soit porté à la connaissance des salariés les liens directs existant entre le « stress pathogène » et la santé physique et mentale.
- **FO exige** que soient identifiés les risques psychosociaux qui génèrent ce « stress pathogène ».
- **FO exige** qu'un véritable Plan de Prévention National des Risques Psychosociaux soit élaboré et mis en œuvre par un CHSCT National.
- **FO exige** l'arrêt du principe de mobilité forcée qui vient, contre toute attente, d'être validé par les organisations syndicales signataires.
- **FO exige** que tout soit mis en œuvre pour maintenir les sites existants, et notamment le développement du télétravail.

B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13

NOM :

ADRESSE :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

MAIL :

ÉTABLISSEMENT :

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU :

À COMPTER DU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

À, LE

.....

SIGNATURE

TÉL. :

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE