



COM

60 rue Vergniaud

75640 Paris CEDEX 13

www.fo-com.com

telecoms@fo-com.com



La valse des redéployés

PARCE QUE LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

La direction justifie ses restructurations et ses délocalisations par « un effet naturel nécessaire : le turn-over ».

Mais ce turn-over n'est en rien naturel. Il est orchestré, voire même industrialisé. Il est porté par une politique de harcèlement managérial mise en œuvre selon deux processus scandaleux et illégaux :

- vous êtes présent sur votre bassin d'emploi depuis deux ou trois ans, alors votre directeur vous oblige à partir trouver un poste ailleurs, si possible en dehors de l'entreprise : **c'est le « Time To Move »** ;
- votre poste est concerné par une réorganisation ou une délocalisation ayant fait l'objet d'une présentation au comité d'établissement, alors votre directeur vous oblige à accepter une mobilité forcée, souvent contre les engagements pris devant les élus de votre CE : **c'est de l'abus de pouvoir et du harcèlement moral.**

Les salariés en redéploiement ont des droits La direction doit les respecter

Il y a immédiatement deux questions à se poser. La première concerne la nécessité d'effectuer une mobilité ? La seconde concerne l'évaluation de la motivation de votre directeur à vous reclasser ?

► La mobilité est-elle toujours nécessaire ?

- Pour les contractuels, le directeur d'établissement est « tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail » et « a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ». L'article L. 6321-1 du code du travail précise même qu'il « assure l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail » et « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Ce qui veut dire qu'aucun projet de réorganisation ne devrait brutalement surprendre les salariés ! Et le télétravail devrait être un mode d'organisation du travail prioritaire dans notre entreprise. Cela permettrait d'éviter tout de suite près de 50 % des mobilités forcées constatées aujourd'hui.

L'axe gouvernemental visant à développer le télétravail devrait nous aider à faire pression sur la direction pendant les prochains mois. Une négociation est ouverte, mais la direction doit encore comprendre que le sujet est vital pour l'équilibre familial, professionnel et mental des salariés.

Dans le cas contraire, il ne faudra pas parler de « Responsabilité Sociale d'Entreprise » mais bien seulement de « Marketing Social d'Entreprise ». Et nous saurons le faire savoir aux médias.

- **Pour les fonctionnaires**, les mêmes droits s'appliquent parce que France Télécom est une société anonyme et qu'il existe des lois sur la non-discrimination dont ils bénéficient comme les autres. Par ailleurs, en matière de mobilité, la jurisprudence du Conseil d'État est claire : un changement de résidence administrative (*la commune ou un ensemble de communes selon la nature de l'activité*) nécessite une consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

► **Votre directeur a-t-il fait tout ce qui était en son pouvoir pour vous reclasser ?**

La distinction entre contractuels et fonctionnaires importe peu ici. Ce qui compte est uniquement de vérifier si la direction a respecté son obligation de reclassement. La direction déclare dans la presse s'être engagée dans des politiques de Responsabilité Sociale d'Entreprise et de développement durable. Qu'à cela ne tienne... La véritable preuve d'une telle volonté politique réside dans le respect des droits des salariés et notamment dans les cas graves de redéploiements.

Or le droit est clair :

- La direction doit envisager toutes les possibilités de reclassement et d'abord celles qui existent dans la ville où habite le salarié en redéploiement.
- La direction se doit de proposer des postes effectivement disponibles à tous les salariés en redéploiement. Par voie de conséquence, il n'est pas possible de faire postuler un salarié sur son propre poste.
- Il n'appartient pas au salarié, qu'il soit cadre ou non cadre, de vérifier la disponibilité des emplois proposés par direction. Par voie de conséquence, un salarié en redéploiement ne doit pas se chercher un poste tout seul.
- Les mesures proposées par la direction aux salariés en redéploiement ne peuvent en aucun cas être discriminatoires. Cette interdiction vaut au-delà des questions de rémunération ou de qualification. Elle peut justifier le refus ou la contestation du salarié au vu des principes d'égalité.
- L'usage de la clause de mobilité doit être justifié et proportionné. En octobre 2008, la Cour de cassation a jugé à quatre reprises que le salarié pouvait remettre en question l'usage abusif de sa « clause de mobilité » par l'employeur.

FO défend votre cas individuel directement avec le directeur de votre Unité Opérationnelle

Une cellule nationale de coordination existe au sein de la Fédération FO Communication et travaille depuis sept mois sur les dossiers individuels de collègues qui ont bien voulu nous faire confiance.

Nous avons déjà obtenu des résultats très concrets sur des cas de redéploiement mis en œuvre arbitrairement sans respect des engagements donnés aux élus du CE. Pour l'instant, la voie judiciaire n'a pas eu à être employée.

Si vous êtes concernés, FO peut vous aider à constituer votre dossier, à rédiger les courriers nécessaires à l'attention de vos managers et à mettre la direction face à ses responsabilités.

Avec FO, faisons respecter les engagements de la direction aux élus de votre CE. Si vous êtes victime d'un redéploiement arbitraire ou abusif, n'hésitez pas à contacter votre Délégué Syndical FO. Votre cas fera l'objet d'un suivi local et d'un soutien national.

Consultez notre site internet : www.fo-com.com

Vous y trouverez dans la rubrique « vos correspondants » le délégué syndical qui sera en mesure de vous aider. Ensemble nous ferons cesser l'arbitraire !

**PARCE QUE LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE**