



FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION
FRANCE TÉLÉCOM - ORANGE

COM

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

L'emploi est mort...

VIVE L'EMPLOI !

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

Le contexte

Une entreprise sans salarié... Est ce le rêve le plus fou caressé par France Télécom ? Les 22 000 emplois supprimés au cours de ces dernières années pourraient le laisser penser. Dans le même temps, la dépense de sous-traitance sur le cœur de métier - centre d'appel, technique, boutiques - ne cesse d'augmenter. Selon France Télécom, cette dépense représente plus de 25 000 équivalents temps plein. Alors de qui se moque-t-on ?

Sous prétexte de compétitivité, chaque réorganisation, chaque restructuration, est l'occasion de supprimer davantage d'emplois. Et toujours sans justification économique. Comment une entreprise affichant, d'année en année, un chiffre d'affaire en augmentation, ose-t-elle se le permettre ? N'empêche. Placardisation, harcèlement, discriminations, retraite anticipée pour les femmes, mères de trois enfants, départ en service actif, pour les uns, proposition d'essai pour les jeunes salariés de droit privé... Tous les moyens sont bons pour réduire, réduire encore les effectifs. Dans le même temps, la charge de travail et les objectifs sont de plus en plus intenable... Quant à la rémunération des actionnaires, elle a augmenté de 40 % depuis 2005.

L'analyse

À terme, quelle sera la taille idéale de l'entreprise ? 80 000 ou 50 000 salariés ? La direction le sait-elle elle-même ? Son discours officiel : les départs continueront de manière naturelle sans annonce d'objectifs. Mais la séparation réseaux/services peut nous faire craindre le pire. Avec Convergence + les restructurations futures entraîneront d'un seul coup la suppression massive d'emplois. Orange, concurrent de Canal + est un autre élément qui va changer la donne. Comment France Télécom va-t-elle accompagner ce changement fondamental pour les salariés ? Bien sûr, de nouveaux métiers vont émerger. Mais ils ne pourront pas combler la chute de l'emploi dans les domaines historiques. Comment France Télécom pourrait-elle laisser sur le bord de la route, tous ceux qui n'ont pas le profil de demain, mais qui ont largement contribué à ce qu'est devenue l'entreprise d'aujourd'hui ? Pour une entreprise qui s'autoproclame citoyenne, ça fait plutôt mauvais genre.



La GPEC : un outil de prospective

Pourtant, un outil existe pour préparer l'avenir de l'entreprise. C'est la GPEC, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Le 12 septembre, lors de la dernière séance de négociations GPEC, France Télécom ne fait que des propositions à minima. Sur la formation professionnelle fondamentale pour les salariés, rien de bien clair... Sur la reconnaissance des compétences et les promos, sujet tabou. Et ne parlons pas des fins de carrière, très à minima. Du coup, FO quitte la table des négociations. La direction suspend la séance l'après-midi du même jour. Aujourd'hui, la balle est dans le camp de France Télécom. Quelle est sa position sur nos revendications qui remettent en cause la nouvelle politique managériale de l'entreprise ? Personne ne sait...

CFC bis : sommes nous démagogues et irréalistes ?

C'est la quadrature du cercle... FT souhaite continuer sa politique de départs « naturels ». Comment ? Avec la crise économique, il serait bien audacieux de partir en essaimage. Les propositions d'emplois dans les entreprises ne fleurissent pas non plus. Enfin, l'État lâche les fonctionnaires de France Télécom en décidant de ne pas proroger les modalités d'accompagnement vers les 3 Fonctions publiques. La balle est dans le camp de la direction. Non le CFC n'était pas un dispositif de pré retraite. Les personnels étaient toujours considérés comme en activité. Non le CFC n'est pas un dispositif qui va à l'encontre de l'emploi. C'est une porte de sortie digne pour les salariés et un moyen d'embaucher et de rajeunir la pyramide des âges. Le choix est politique et financier. Les seniors auraient ainsi l'assurance de ne pas se voir "parquer" dans des activités non choisies. Cela coûterait beaucoup moins cher que la généralisation du temps partiel "senior" proposée par la direction, qui prône ainsi une vraie-fausse discrimination positive.

FO revendique...

Pour le maintien de l'emploi

- une gestion prévisionnelle de l'emploi digne de ce nom,
- l'arrêt des restructurations et des fermetures de sites,
- l'arrêt des mobilités forcées illégales ainsi que des missions temporaires, antichambres de la sortie de l'entreprise,
- une étude économique sur la sous-traitance,
- l'arrêt de la destruction de l'emploi et la réintégration des activités sous traitées,
- le développement des nouvelles activités en interne,
- une prévision sur 3 ans des métiers et une réflexion en profondeur sur les métiers de demain.

Pour une formation de qualité

- une valorisation des parcours professionnels,
- une formation pour le maintien du salarié dans l'entreprise,
- un bilan de compétences, puis une formation qualifiante et/ou diplômante pour tout salarié en reclassement,
- des parcours professionnels indépendants de validation managériale aujourd'hui exigé,
- un processus formation au sein de chacune des Unités Opérationnelles.

Pour ceux qui le souhaitent

- un véritable dispositif de fin de carrière attractif, type CFC,
- la prorogation des conditions de départs vers la Fonction publique contenue dans la loi du 31 décembre 2003, limitées à 2009.



LE 22 JANVIER ...

votez FO Communication

PARCE QUE LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE