

novembre
2008

La GPEC en 15 questions et en toute transparence

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix. des actes.

Spécial GPEC

CFDT

Cfdt
des choix. des actes.
Communication.
Conseil. Culture.

L'annonce de la suspension des négociations GPEC a provoqué une forte inquiétude. Vos interrogations portent le plus souvent sur la question des départs anticipés, mais aussi sur les questions de promotion, de parcours professionnels, de mobilités. Mais une GPEC c'est aussi bien d'autres choses...

La CFDT s'est très fortement impliquée dans cette négociation faisant des propositions et contre-propositions lors des 19 séances de négociations.

Nous regrettons que la direction ait utilisé l'occasion du claquage de porte de Force Ouvrière qui elle, n'est jamais vraiment entrée dans la discussion, pour suspendre ces négociations.

La direction tient en interne un discours du type : « les syndicats sont incapables de signer un accord en période électorale et font de la surenchère permanente ».

Elle ne manque pas d'air !

Certes nous savons tous que pour certains syndicats de France Télécom, signer un accord social c'est cautionner la politique de l'entreprise. Cette posture pèse négativement dans le rapport de force, et dans la discussion. Mais la direction ne doit pas fuir ses responsabilités. Ainsi lors de l'ouverture des négociations, la direction a annoncé pouvoir mettre sur la table, une enveloppe comprise entre 100 et 800 millions d'Euros pour les mesures seniors. Mais à ce jour l'entreprise refuse tout chiffrage de ses propres mesures et rejette les contre-propositions syndicales et notamment celles émises par la CFDT. Par contre nous pouvons chiffrer le montant du dividende des actions FT.

La CFDT se réjouit que les organisations syndicales aient demandé unanimement la reprise des négociations. Mais une négociation comme la GPEC de France Télécom avec un texte à ce jour de 80 pages nécessite de sortir des slogans. Il s'agit maintenant de faire un point de l'état des discussions et des enjeux. C'est le pari de cette publication en répondant à 15 questions qui nous sont le plus souvent posées lorsque nous discutons avec nos adhérents, avec les salariés.

[RESPECTÉE]

1. La négociation GPEC, c'est quoi au juste ?

La discussion, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est obligatoire tous les 3 ans. Elle comprend plusieurs volets.

1- Les dispositifs d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires,

2- Les modalités d'accompagnements : formation et compétence mais aussi les règles et mesures liées aux restructurations (indemnités de mobilités)

ainsi que le dispositif pour les seniors.

Cette négociation englobe l'ensemble du Groupe à l'exception de la filiale *Silicomp* et a pour originalité (à la demande de la CFDT) d'être déclinable au niveau local pour toutes les entités du groupe confondues en lien avec les Comités de bassin d'emploi.

A cela doivent s'ajouter une négociation sur le télétravail et une autre sur l'insertion des jeunes.

Ce processus de négociation a été validé à

France Télécom Orange par un accord par toutes les organisations syndicales sauf SUD.

La différence entre une entreprise « dite normale » et France Télécom/Orange, au-delà de sa taille, est que pour réaliser ses suppressions d'emplois elle ne met pas en place un plan social avec un risque de licenciements à la clé (PSE).

Glossaire :

PSE : plan de sauvegarde de l'emploi

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

CFDT : confédération française et démocratique du travail

2. La GPEC, ce n'est donc pas que la question de l'après CFC ?

Oui, tout le monde a maintenant compris que le dispositif CFC est mort. Cela a été rappelé dès le début des négociations par la Direction : « il n'y aura pas de nouveau CFC ». Il faut se rappeler que le CFC a été mis en place en 1996 pour faire passer le changement de statut de l'entreprise. Il a d'ailleurs fallu une loi spécifique pour le mettre en œuvre. Un nouveau dispositif législatif ne serait aujourd'hui être accepté par

aucun Gouvernement ou Parlement. Les textes législatifs ont tendance à durcir des conditions des départs anticipés. De plus, aucune organisation syndicale confédérée ne demande des dispositifs de ce type (même si certains font le grand écart dans l'entreprise). Aujourd'hui tout processus de départ anticipé pour les fonctionnaires ne peut excéder une année et seulement dans le cadre d'un accord.

[RESPECTÉ]

3. Alors, il n'y a plus d'espoir de partir plus tôt, que proposent les syndicats ?

Lorsque le premier tour de table a été fait sur le sujet, FO a regretté la fin du CFC et puis silence radio.

La CGT a revendiqué le droit au départ à taux plein dès 60 ans, la CFDT a fait notamment des amendements écrits afin de développer le temps partiel aidé dès 55 ans payé 80 % avec prise en charge à taux plein des cotisations par l'employeur.

Le tout accompagné d'une prime

incitative de départ (équivalent à 2 ans de salaire annuel brut).

Nos propositions ont été d'emblée soutenues explicitement par la CFE/CGC (incroyable mais vrai).

SUD a eu une démarche similaire

Entre le CFC et le projet de l'entreprise ... il y a une marge. La Cfdt fait des propositions réalistes pour tenir compte de la pyramide des âges et du rajeunissement nécessaire des effectifs.

demandant non pas 80 % mais 100 % de prise en charge (ça ne mange pas de pain !).

Nos propositions sont connues et restent valables.

Vous pouvez demander auprès des militants et élus CFDT la dernière version du texte ainsi que les propositions de la CFDT.

4. La question des seniors se limite-elle aux seuls départs anticipés ?

Non, trois fois non. C'est un dispositif complémentaire d'une action en profondeur. La question des seniors pose le problème du tutorat, des possibles discriminations salariales, de la mobilité, mais aussi de la pénibilité face à certaines tâches. La loi impose un traitement spécifique dès 45 ans. La Cfdt a souhaité et obtenu de segmenter la population des seniors avec une césure dès 55 ans.

Pour les 55 ans et plus nous demandons un temps partiel aidé non pénalisant pour la retraite, ce dernier est aujourd'hui nettement insuffisant.

Mais nous devons aussi traiter de la question des conditions de travail et du stress. Sachant que nous ne pourrions aborder cette question qui mérite des dispositifs lourds et qui s'inscrivent dans la durée.

La Cfdt a demandé (soutenue par l'ensemble des organisations syndicales) une négociation sur les conditions de travail et le stress.

Mais nous estimons aussi que les seniors doivent être considérés comme une richesse de l'entreprise et à cet effet qu'ils puissent valoriser leur savoir faire notamment à l'occasion d'un dispositif de tutorat reconnu.

Qu'en est-il des questions de mobilités ?

Aujourd'hui, avec plus de 100 000 changements de métiers les salariés de France Télécom sont les plus mobiles du pays.

Dans cette négociation l'objectif central pour la CFDT est de faire reconnaître les parcours professionnels avec de nouveaux droits et de nouvelles garanties pour les salariés. Chacun doit pouvoir se projeter dans l'avenir et opérer des choix sur sa carrière en toute transparence.

Aujourd'hui la seule norme est la Décision 46 qui pose surtout la question des mobilités notamment géographiques faisant suite aux restructurations.

Sur cette dernière question nous avons réussi à améliorer certaines dispositions. Elles deviendraient des mesures planchers, améliorables par des négociations locales mais du chemin reste à faire.

Certes, les propositions de l'entreprise

ne sont pas la catastrophe intégrale annoncée par certains... bien qu'orientées, trop à notre goût, vers des mobilités contraintes. Ceci dit, elles ont le mérite de fixer quelques repères dans la jungle actuelle. C'est d'autant plus nécessaire pour les cadres, qui sont de plus en plus débarqués au seul gré du chef de service. Reste toutefois que ces mesures sont trop directement à la seule main du manager. La Cfdt veut de la transparence et de l'équité dans les décisions.

5.

6. L'entreprise met en valeur ses efforts en matière de formation professionnelle. Qu'en est-il réellement ?

Il est certain que la formation et le développement des compétences font l'objet d'un important chapitre dans le texte en cours. Mais au-delà des améliorations qui ont pu être apportées suite aux interventions de la CFDT et de la CGT comme la reconnaissance d'un vrai droit à la formation cela reste

insuffisant. L'absence de lien direct entre les salariés exerçant dans des métiers en décroissance et les dispositifs de formation en découlant manque cruellement d'ambition.

L'effort de formation est proposé à l'étal alors que les changements de métiers

nécessitent plus que les seules adaptations aux postes proposés par les écoles métiers.

Des progrès restent donc à faire d'autant plus que l'entreprise développe de nouvelles activités avec les nouvelles technologies numériques

7. Pour certains signer un accord GPEC, c'est cautionner la stratégie de l'entreprise : qu'en pense la CFDT ?

Un accord GPEC oblige l'entreprise à présenter sa stratégie (il y a des entreprises où obtenir la présentation de la stratégie est un combat) et les conséquences sur les trajectoires en emplois et compétences. Il permet

aussi de définir les modalités d'accompagnement.

Le débat est donc sur la pertinence et le niveau de ces modalités et non sur la stratégie. L'accord

indique explicitement :

Signer un accord GPEC ne signifie pas qu'il faille partager la stratégie de l'entreprise

« qu'il ne s'agit pas pour les syndicats de partager la vision économique de l'entreprise ».

8. Pourquoi les réorganisations tombent-elles de façon brutale sans que les décideurs locaux n'aient de véritables marges de manœuvre ?

De réorganisations succédant aux réorganisations, le personnel et les cadres cherchent à se positionner sur des postes eux-mêmes remis en cause quelques mois voire quelques semaines après. Pire, certains sont déjà attribués sans aucune transparence.

Alors, qui décide ? Ce sont les directions métiers qui pilotent l'ensemble des processus et les RH

sont dans l'incapacité d'anticiper quoi que ce soit. Au terrain de s'adapter, éventuellement de choisir quel site il faut supprimer, redimensionner et sur quel métier !!!

Anticiper, prévoir est bien un des objectifs centraux de la GPEC. C'est à cette seule condition que les salariés peuvent construire leur parcours professionnel et personnel. Avoir une GPEC territoriale

contraignante et visible par tous, donc opposable devant les décideurs de l'entreprise mais aussi devant l'administration du travail ou les juridictions compétentes reste un enjeu important.

Redonner des marges de manœuvres aux décideurs locaux en est un autre. Il faut arrêter que tout se décide à Paris... laissant au local le soin de gérer les conflits.

9. Un accord sur la GPEC arrêtera-t-il la centralisation et de la fermeture des sites ?

Comme nous l'avons dit précédemment, un accord GPEC oblige l'entreprise à présenter sa stratégie et ses trajectoires en emplois et compétences.

Dès la première séance il a été annoncé par l'entreprise que la

stratégie de regroupement de certaines activités.

Face aux interventions des organisations syndicales cette dernière a annoncé qu'un délai de prévenance d'une année lui semblait souhaitable pour

« prévenir » le salarié en cas de changement de métier ou qu'une mobilité géographique lui serait imposée lors d'une réorganisation. Mais nous avons de vraies difficultés à faire traduire dans les textes cet engagement de début de négociation.

10. Le télétravail n'est-il pas une solution d'avenir ?

La CFDT participe depuis près de 20 ans à l'association française pour le télétravail. Son approche une nouvelle fois marquée par l'anticipation est rejointe aujourd'hui par la quasi-totalité des syndicats. Le télétravail s'il est encadré, négocié, crée de vraies opportunités. Il permet notamment de faire baisser les temps de transport, il contribue aussi à la réduction de l'effet de serre, et à l'aménagement du territoire. D'emblée l'entreprise a annoncé vouloir exclure

le télétravail de la négociation. Les interventions convergentes de la CFDT, de la CFTC et de SUD ont permis d'obtenir une négociation concomitante. Mais nous venons de connaître, un mois après le gel des négociations GPEC, le gel de la négociation sur le travail à distance alors que le gouvernement vient d'en faire une priorité. Que dire de la responsabilité sociale des entreprises... alors que se joue, sous nos yeux



le Grenelle de l'environnement ?

L'état est-il toujours l'actionnaire prédominant de cette entreprise ???

11. L'entreprise annonce pourtant s'engager pour la nature et l'environnement...

L'entreprise valorise partout dans le monde, sous les couleurs de la marque Orange, le concept de développement durable et son esprit d'innovation : ce sont des arguments de vente de services et solutions de travail à distance pour les entreprises. « Il faut sauver la banquise ! » Disent-ils la main sur le cœur. Mais en interne, rien de tout cela. Mis à part les « gestes verts » pour faire des économies sur l'électricité ou le papier... Par contre la réduction des émissions de CO2... c'est pour les autres.

Pourtant, au niveau européen, les partenaires sociaux des télécoms ont signé en février 2002 le premier accord sur le télétravail. Après des accords interprofessionnels en Europe et en France, un accord est signé dans la branche des télécoms au niveau national. A France Télécom Orange rien de tout cela... pire on enclenche la marche arrière.

Mais à l'heure du tout numérique, un an après le Grenelle de l'environnement, les décideurs de l'entreprise ont une vision totalement frileuse des nouvelles formes

d'organisation du travail quant-ils concernent leurs collaborateurs.

A France Télécom, l'entreprise aggrave souvent les temps de transport de ses salariés à travers ses réorganisations et contribue ainsi à l'aggravation de l'effet de serre. Ce profond décalage entre les discours et les actes est insupportable. Il contribue à décrédibiliser tout discours émanant de la direction.

La Cfdt, persiste et signe. Le développement durable, ce n'est pas uniquement pour les autres, c'est aujourd'hui un devoir citoyen !

12. On ne voit plus aucun recrutement dans certaines régions depuis longtemps cette situation va-t-elle enfin changer ?

Dans le protocole de négociation, la CFDT a obtenu une discussion sur l'insertion des jeunes. Le gel de la négociation GPEC ne peut que ralentir le processus de négociation.

Plus généralement sur l'emploi Didier Lombard a déclaré qu'il ne ferait



pas de nouvelles annonces du type - 22 000 départs. Trop risqué apparemment vis-à-vis des marchés

financiers. Mais toutes les trajectoires en notre possession font état de fourchette entre 5 et 15 000 suppressions d'emplois. Le tarissement programmé des départs naturels (abandon du CFC et des départs vers la fonction publique) laisse peu de place au recrutement. Il faut changer la donne.

13. Mais à quoi ressemblera l'entreprise, lorsque l'on sait, qu'à partir de 2011, il y aura des départs massifs.

C'est un des enjeux de la GPEC. Si l'entreprise de demain ne sera pas nécessairement celle d'aujourd'hui, si certains métiers seront moins présents en nombre, par contre les départs seront effectivement très

importants à partir de 2012.

Il convient donc de préparer les transferts de compétence et pour cela un dispositif d'insertion des jeunes doit être négocié. Pour la Cfdt, c'est la

seule alternative à une sous-traitance massive sur des métiers comme les centres d'appels ou la logistique. Et que dire des métiers du techniques ?

Il y a urgence à prévoir l'avenir.

14. Que va-t-il se passer s'il n'y a pas d'accord GPEC ?

Tout d'abord les propositions de l'entreprise devraient logiquement être caduques. Une nouvelle décision « du type » de la décision 46 risque de voir le jour. Nous aurons donc les plus grandes difficultés à connaître les évolutions de l'emploi et des compétences sur les

territoires.

Les mesures de départs anticipés du comme les temps partiels contractés, aussi limitées soient-elles seront également abandonnées. **Mais la CFDT estime qu'il est encore possible d'avancer sur nos revendications.**

Fédération CFDT Communication, Conseil et Culture

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

Tél. 01 56 41 54 00 Fax. 01 56 41 54 01

15. Il y a encore des collègues qui adhèrent à la CFDT dans l'entreprise ?

Pour la deuxième année consécutive les adhérents CFDT sont plus nombreux à France Télécom. C'est une croissance équilibrée et représentative des réalités sociologiques de l'entreprise (h o m m e / f e m m e s , cadres/collaborateurs, des milieux

techniques ou commerciaux, de l'informatique ou de la gestion). Forte de milliers d'adhérents qui rompent l'isolement et sont soutenus par des centaines d'élus, la CFDT est en passe de devenir la première organisation syndicale de la branche des Télécoms.

Alors vous aussi n'hésitez plus, rejoignez nous !!!

La CFDT, c'est faire.