



Stop à l'injustice !

Février 2011

Depuis plusieurs années, la Direction de France Télécom a échoué dans la gestion des classifications et des promotions, entravant ainsi la reconnaissance des compétences et le respect du travail de chacun d'entre nous. C'est l'une des causes du mal-être dans l'entreprise. La négociation sur le Dbis constituait une occasion unique de prendre un virage positif, en accord avec les intentions du « nouveau contrat social ». Elle a malheureusement été manquée par la Direction et les organisations syndicales. La CFE-CGC/UNSA continue de défendre une solution plus intelligente.

► La classification à France Télécom

Pour les fonctionnaires de FT SA, [les classifications datent de 1990](#). Elles sont réparties sur **15 niveaux**.

Pour les salariés de droit privé, à France Télécom et dans de nombreuses filiales, c'est la [Convention Collective Nationale des Télécommunications](#) (CCNT) qui s'applique.

Elle a été négociée par les principaux employeurs de la branche des télécoms pour préparer l'ouverture à la concurrence du secteur, et a été étendue par arrêté ministériel en octobre 2000. A l'époque, le nombre de **salariés de droit privé** était assez faible dans la branche des télécommunications, ce qui explique que la classification a été établie en **7 niveaux**, de A à G.

La Direction de France Télécom envisageait alors de « transformer » ses fonctionnaires en salariés de droit privé, et a obtenu des autres partenaires sociaux la **mise en place un huitième niveau provisoire, le Dbis pour organiser une correspondance avec les III.2/III.3. L'avenir des Dbis aurait du être renégocié avant 2008**.

Depuis, la Direction de France Télécom n'a eu de cesse d'affirmer aux fonctionnaires qu'ils répondaient à des règles de droit privé, oubliant même de demander à l'État la publication du décret relatif aux indices terminaux pour les fonctionnaires de catégorie B.

Convention collective et classification

Chaque secteur économique relève d'une Convention Collective, conclue entre les représentants des entreprises d'une branche d'activité et les syndicats représentatifs.

Elle définit des droits obligatoirement supérieurs au Code du travail pour les salariés des entreprises signataires. Cette Convention peut être étendue par décret ministériel à l'ensemble des entreprises de la branche, y compris les non signataires.

Les Conventions Collectives précisent notamment la classification des emplois et les salaires minima qui leurs sont associés. Ces minima font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. ([Art. L2241-1 et L2241-2 du code du travail](#))

Les bilans sociaux des entreprises sont établis sur la base de ces classifications.

► Mauvaise gestion des promotions

La faiblesse du nombre de niveaux dans la grille de la CCNT implique qu'un diplômé bac +4 ou +5 embauché en E peut attendre 25 ans une hypothétique promotion en F.

Les fonctionnaires sont bloqués par le « plafond de verre » qui sépare chaque bande, et doivent franchir deux niveaux pour avoir la même promotion qu'un salarié de droit privé, qui a de son côté deux fois moins de promotions possibles. Par exemple, les ex Inspecteurs, actuellement III.2 ou III.3, n'ont jamais été promus depuis près de 20 ans, alors qu'ils étaient cadres managers avant la reclassification.

Dans le passé récent, les promotions ont été utilisées comme instrument du « time to move », avec mobilité géographique imposée pour un certain nombre de cadres. Si cette contrainte n'existe plus dans le « nouveau contrat social », l'absence de règles écrites et d'une classification cohérente bloque les promotions.

► Des offres d'emplois peu crédibles

Quel crédit apporter à des offres de postes sur deux bandes ? Depuis dix ans, la Direction profite d'un référentiel abscons pour abuser le personnel, générant des tensions sociales inutiles. Mais lorsque la suppression des emplois est prioritaire, la reconnaissance des compétences n'a que peu d'importance !!

► Négociation Dbis : l'occasion gâchée

En ouvrant les discussions en 2010, France Télécom avait déjà deux ans de retard sur ce que prévoyait la CCNT. C'était cependant l'occasion de remettre à plat un système inadapté et injuste. Mais la Direction a décidé de ne rien changer... et, plus étonnant, une organisation syndicale était prête à cautionner un accord humiliant pour les salariés de droit privé comme pour les fonctionnaires.

Grâce au maintien du Dbis, la Direction peut continuer à recruter au niveau « cadre » pour un salaire inférieur à ceux de la Branche ! En 2003, [la CFDT avait déjà signé un accord](#) qui incluait la part variable dans les minima, et permettait à France Télécom de recruter sur des salaires fixes inférieurs au minimum de la Convention collective !

Une classification incohérente qui restera en place

Critères Classification FTSA 1990	Classification
Fonctions de hautes responsabilités accessibles par promotion de cadres supérieurs, toutes origines	IV.6
	IV.5
	IV.4
	IV.3
Cadres supérieurs. IV.2 : diplômes écoles du 1 ^{er} groupe	IV.2
IV.1 : promotion ou recrutement sur diplômes écoles du 2 ^{ème} groupe.	IV.1
Cadres Exploitation et Gestion Bac + 3 et plus (III.3 par promotion)	III.3
	III.2
Cadres Exploitation et Gestion DUT/BTS	III.1
Fonctions de maîtrise - Promo interne	II.3
Agents professionnels recrutement niveau Bac - II.2 en promotion	II.2
	II.1
Sortie premier cycle de l'Éducation Nationale. I.3 en promotion	I.3
	I.2
Agents spécialisés sans condition de diplôme	I.1

Bande CCNT	Définition CCNT
G	Cadres dirigeants, non soumis aux critères de classification
F	Au moins Licence ou Ingénieur
E	Au moins Licence ou Ingénieur
Dbis	Inexistant Existe uniquement à FT.
DA	Inexistant A FT : personnels classifiés D bénéficiant à titre personnel des attributs du Dbis
D	BTS ou IUT / Licence
C	Bac technique ou Brevet de technicien / BTS ou IUT
B	BEP / CAP
A	Sans diplôme

La CFE-CGC/UNSA revendique la grille intelligente

La CFE-CGC/UNSA a proposé de calquer la classification des salariés de droit privé sur celle des fonctionnaires, avec une grille « intelligente » :

Classification fonctionnaires FT	Nouvelle classif. salariés de droit privé	Conditions de transfert des salariés de droit privé vers la nouvelle classification
Hors cadres	G3	G cadres dirigeants
IV.6	G2	G non cadres dirigeants avec + de 5 ans d'ancienneté dans la classif
IV.5	G1	G non cadre dirigeants avec - de 5 ans d'ancienneté dans la classif
IV.4	F3	F avec + de 5 ans d'ancienneté dans la classif
IV.3	F2	F avec - de 5 ans d'ancienneté dans la classif
IV.2	F1	E avec + de 10 ans d'ancienneté dans la classif
IV.1	E3	E avec + de 5 ans d'ancienneté dans la classif
III.3	E2	E avec - de 5 ans d'ancienneté dans la classif
III.2	E1	Dbis
III.1	D3	DA
II.3	D2	D avec + de 5 ans d'ancienneté dans la classif
II.2	D1	D avec - de 5 ans d'ancienneté dans la classif
II.1	C2	C avec + de 5 ans d'ancienneté dans la classif
I.3	C1	C avec - de 5 ans d'ancienneté dans la classif
I.2	B	
I.1	A	

Une telle grille, qui est une proposition amendable :

- ➔ respecte chacun des statuts en offrant transparence et lisibilité,
- ➔ harmonise la classification et les promotions entre fonctionnaires et salariés de droit privé,
- ➔ permet à chaque personnel d'évoluer et d'être reconnu régulièrement sans plafond factice,
- ➔ repositionne les Dbis et le DA qui ne sont pas à leur véritable niveau CCNT,
- ➔ clarifie les offres d'emplois et rend les bilans sociaux cohérents en termes d'emplois, rémunérations et promotions.

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :
www.cfecgc-uns-ft-orange.org

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : secretariat@cfecgc-uns-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Pascal Courtin – 06 85 48 06 37
 Joëlle Lebat-Tokol – 06 30 39 31 41
 Xavier Berthommé – 06 82 80 19 13

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



En savoir + et suivre les actions de la CFE-CGC/UNSA sur ce thème : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>
 thèmes « Emploi » et « Rémunération »