



Négociation GPEC 2008-2011 : Une nécessaire budgétisation

La **CFE-CGC** propose donc un grand nombre d'amendements qui devraient permettre une fluidification de l'emploi - qui constitue, ne le cachons pas, l'objectif essentiel de l'entreprise -, tout en garantissant au mieux les droits des personnels. .

Ce texte est une présentation générale des points qui sont pour nous saillants et qui devraient permettre un accord général GPEC.

Les citations seront retrouvées dans les amendements proposés.

1. Préambule

Dans le préambule, outre le rappel nécessaire à quelques principes du Droit du Travail, il paraît important de tenir compte des spécificités propre à notre groupe.

1.a : C'est à l'entreprise de fournir un poste de travail aux personnels qu'elle emploie. «Le Groupe doit **satisfaire aux obligations contractuelles d'emploi (L 121-1)** ». Il paraît justifié dans cette période de grande restructuration, des démarches proactives des personnels soient recommandées, la règle du Code du travail doit rester normative.

1.b L'omnipotence du manager N+1 en matière d'appréciation, de rémunération, de promotion de ses subordonnés fait à l'évidence partie de principes stratégiques de l'entreprise. A défaut de l'approuver, notre organisation syndicale ne peut le constater. En matière de mobilité interne ou externe cependant, il ne paraît pas probant, ni efficace, ni juste pour les personnels, que le manager, qui n'en a pas nécessairement les compétences puissent peser sur les choix ou les opportunités proposés aux personnels. Quelle légitimité à un manager pour refuser une mobilité interne, apprécier l'intérêt de projet de PPA ou d'essaimage ? Si l'entreprise a la volonté de favoriser au maximum la mobilité interne et externe, y compris via la formation, elle doit confier à une instance dégagée des contraintes immédiates du terrain, la responsabilité des mouvements et de leurs conditions : **« Les directions des ressources humaines se doivent de proposer aux salariés et aux fonctionnaires, en concertation avec la ligne managériale, des modalités spécifiques d'accompagnement des projets de transformation en cours. Ces directions constitueront au niveau des DT et divisions des commission d'appels sur les mobilités, internes et externes et les choix de formation.. En cas de différent entre un membre du personnel et son manager sur un choix de mobilité, les acteurs pourront individuellement y faire appel »**

1.c L'égalité de principe entre les personnels



Négociation GPEC 2008-2011 : **Une nécessaire budgétisation**

La Loi de privatisation de France Télécom rappelait l'impératif d'une « harmonisation » des statuts privé et Fonction publique. Cette harmonisation ne signifie pas une mise à niveau par le bas. Ainsi, sur quel principe pourrait s'établir le fait qu'un fonctionnaire puisse bénéficier d'un congé sans solde de dix ans alors que salarié de droit privé ne peut demander qu'un congés de deux ans ? Il ne saurait exister de propositions discriminatoires :

« Dans ces propositions, l'entreprise veillera dans ses propositions, à ne présenter aux personnels des mesures discriminatoires en fonction des statuts »

1.d Les contraintes de l'évolution législative ou réglementaire

Il reste encore de nombreuses interrogations sur les conséquences de la Loi sur la mobilité de la fonction publique alors que les personnels de statut fonction publique de France Télécom ignorent encore les conséquences de cette loi pour eux . Quel est d'ailleurs le réel statut des fonctionnaires de FTO ? Sont-ils toujours à part entière des "fonctionnaires d'Etat" ? Dans le cadre d'une négociation loyale, il doit être convenu entre les parties doit être le meilleur des deux proposés par le niveau conventionnel ou le niveau réglementaire : « Dans l'hypothèse de la publication des dispositifs légaux sur la mobilité des fonctionnaires postérieure à l'accord GPEC de FTO, sera appliqué le principe de l'application des mesures les plus favorables ».

1.e Une nécessaire budgétisation

La signature de l'accord entre les parties n'a de sens que si les organisations syndicales connaissent les enveloppes budgétaires prévues par la direction sur les différents points soulevés et puissent mesurer le suivi de celles-ci :

«Les parties sont convenues d'ouvrir une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour les sociétés listées en annexe 1, afin de définir : (...)

- Le cadrage budgétaire précis de l'ensemble de ces mesures et de leur suivi»

2. mobilités internes

2.a les mobilités internes sont « volontaires »

Pour éviter toute ambiguïté, les mobilités internes sont réputées volontaires et dans le cas contraires, ce sont des « mutations » qui doivent l'objet de la négociation d'un paragraphe spécifique dans le cadre de cette Gpec. Il est important d'établir cette distinction tant dans le statut de droit privé (modification substantiel du contrat de travail) que dans le droit de la fonction publique et ses contraintes particulières :

« Section 3.1 : La mobilité interne

Les parties conviennent que la mobilité interne *volontaire*, fonctionnelle et/ou géographique, constitue une opportunité de réaliser un projet de développement personnel et de mieux anticiper les évolutions professionnelles nécessaires. »



Négociation GPEC 2008-2011 : Une nécessaire budgétisation

2.b Cadres

Nous réitérons notre demande la suppression du paragraphe 3.1.4.

2.c publication de l'ensemble des postes ouverts

Si l'entreprise souhaite fluidifier la mobilité des personnels, elle doit permettre à chacun de connaître et de bénéficier de l'ensemble des opportunités proposées. En période de contraction de l'emploi, il n'est pas concevable que des postes à pourvoir soient réservés à l'embauche externe :

« L'intranet **est** en charge de la publication **de tous les postes ouverts** lorsque c'est le cas, le type de poste proposé, à savoir :

- **métier prioritaire** : les métiers prioritaires sont les métiers appartenant aux secteurs prioritaires définis par la Direction des Ressources Humaines du Groupe. Ils sont actualisés en fonction des besoins de l'entreprise et font l'objet d'un point d'information et d'analyse au niveau national selon les modalités prévues au chapitre 1 paragraphe 1.2.1-d du présent accord **et sera décliné localement au niveau des CE et des Comités à l'Emploi Territoriaux**

- **poste stratégique** : les postes stratégiques se caractérisent par la rareté des compétences dans le domaine et le niveau d'expertise. Ils contribuent fortement à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'entité et sont définis au niveau local. Une fois par an, le Président de CE ou son représentant informe son CE de sa politique de définition et de communication des postes stratégiques.

- **autres postes** » (ART 3.1.3-a)

2.D Formalisation des offres valables d'emploi (OVE)

Pour permettre une bonne visibilité des offres d'emploi, celle-ci doit connaître une formalisation écrite :

« La proposition écrite des OVE comporte :

- l'entité, le site et le service d'accueil, l'organisation et les horaires de travail,

- la date de prise d'effet,
 - le délai de réflexion,
 - la durée de la période d'adaptation,
 - l'intitulé de l'emploi et la définition de fonction, la classification,
 - la rémunération correspondante et le rattachement hiérarchique
- Certains postes nécessitant une visite médicale d'aptitude préalable, ce dispositif pourra être intégré dans la proposition. »



Négociation GPEC 2008-2011 : **Une nécessaire budgétisation**

2.d Négociations locales (3.1.6-d)

Au regard de la taille de UES et du groupe France-Télécom orange, la CFE-CGC a, la 1^{ère}, porté cette demande de l'élargissement de l'ensemble de la négociation contractuelle à l'échelon local. Dans le domaine de l'emploi, il apparaît évident que les mesures d'accompagnement ne peuvent être efficaces et rationnelles qu'à l'échelon des établissements principaux et secondaires, dès lors qu'elle concerne plus de dix personnes.

La rédaction du présent article laisse sous-entendre que ces négociations ne peuvent s'ouvrir (et non déboucher) qu'en cas d'accord des directions concernées et non à l'initiative des partenaires sociaux (direction comprise). Nous proposons donc que ces négociations s'ouvrent à la demande d'au moins deux organisations syndicales représentatives :

« Une négociation locale pourra commencer après l'avis du CE, dès que plus de 10 salariés seront touchés par des suppressions de postes ou par une fermeture de site et qu'au moins deux organisations syndicales en auront fait la demande motivée auprès de la DRH. » (art. 3.1.6-d)

3. Mobilités externes

3.a Départ volontaires

Pour des raisons d'équité entre fonctionnaires et salariés de droit privé, les départs volontaires définitifs de l'entreprise ne sauraient être différents selon les statuts. Un minima doit être donc fixé :

« Paiement, après cinq ans d'ancienneté, d'un minima de 2 ans de rémunération (fixe + variable) avec maintien des couvertures sociales à savoir le paiement pendant 3 ans de la mutuelle santé et prévoyance ainsi que de la retraite, retraite complémentaire.

Une assistance à l'aide à la recherche de poste par une société spécialisée externe payée au résultat (trouver un poste équivalent) pourra être financée par l'entreprise. »

4. Seniors

4.a Employabilité

Pour respecter la nouvelle loi sur le maintien à l'emploi des seniors, les parties conviennent de dispositifs favorisant le maintien à l'emploi des plus de cinquante ans. Ces derniers ne seront plus astreints aux mobilités géographiques ou professionnelles, sauf à leur demande formalisée par écrit. Leur catégorie bénéficiera en revanche des augmentations et promotions moyennes de l'ensemble des personnels.



Négociation GPEC 2008-2011 : Une nécessaire budgétisation

Création d'un article 4.2.1 :

« 4.2.1 : Maintien dans l'emploi

- Les personnels de plus de 50 ans ne sont plus astreints à la recherche ou à l'acceptation d'une mutation géographique ou professionnelle, sauf à leur demande volontaire explicite.
- Leur taux de promotions, augmentations, augmentation des rémunérations (fixe + variable) doit être identique à la moyenne générale du groupe »

4.B Rachat d'annuités

Cette mesure étant la seule réellement nouvelle proposée par la direction, elle doit être fortement incitative et élargie au plus grand nombre de cas.

« Le groupe France Télécom pourra proposer de participer au financement, par une aide pouvant aller de 70 à 85 % du coût total du versement effectivement réalisé, en justifiant son choix auprès de l'intéressé, dès lors qu'un tel versement est validé par le régime compétent (CNAV ou Fonction Publique) et que l'intéressé indique la date à laquelle il compte partir en retraite »

4.C Retraite complémentaire

Pour favoriser un meilleur départ en retraite, la CFE-CG demande à ce que le dispositif prévue par l'article 83 et réservé jusqu'alors aux bandes G soit élargi à l'ensemble des personnels :

« Aider les salariés à partir dans de meilleurs conditions de retraites de négocier un contrat retraite article 83

Dans le cadre de l'épargne salariale : le « régime complémentaire article 83 », alimenté par les cotisations versées par l'entreprise et, s'il le désire, par le salarié. Ce dispositif est plus intéressant que le Perco à double titre : d'une part, les prestations retraite générées par l'article 83 sont supérieures à celles issues du Perco et, d'autre part, la loi Fillon autorise désormais les versements libres du salarié sur ce contrat, versements qu'il peut déduire de son revenu imposable dans une limite de 19 016 euros. »