



Flash DT Sud Est

Emploi & perspectives : une situation préoccupante !

Le Comité territorial à l'emploi s'est déroulé le 14 décembre 2010. Ce comité réunissant la Direction et les organisations syndicales est censé gérer sur le bassin d'emploi de la direction territoriale Sud-Est : l'évolution des métiers et des activités, la gestion des emplois et des compétences, l'évolution de l'organisation des services. La CFE-CGC/UNSA note une nouvelle fois que les réalisations ne sont pas à la hauteur des promesses.

► Mobilité : une copie à revoir

La direction annonce une série de dispositifs visant à promouvoir la mobilité tels que :

- La possibilité de retour sur le poste antérieur, des horaires adaptés pendant la période de découverte, le maintien d'éléments de rémunération liés à l'activité antérieure, ...
- Des primes d'accompagnement pouvant aller jusqu'à **6 000 €** □
- La possibilité de validation de parcours de professionnalisation avec une prime de 12% de salaire global de base

La CFE-CGC/UNSA souligne que les mobilités « forcées » sont toujours d'actualité, avec un accompagnement à la mobilité **insuffisant, inéquitable et flou** et des bénéficiaires de ces mesures trop peu nombreux !

La CFE-CGC/UNSA revendique :

- L'arrêt des mobilités « forcées ou fortement sollicitées »
- Des mobilités géographiques et fonctionnelles basées sur le seul principe du volontariat
- Des conditions de travail décentes (horaires, trajets, formation ...)
- Un accompagnement pour changement de poste minimum de 6 000 € □

► Ou sont les emplois promis ?

Sur le Sud-Est, on comptait 8 315 emplois en mars 2008 et 7 907 emplois en novembre 2010

C'est un différentiel net de 408 emplois disparus en un peu plus de 2 ans !

On est très loin des 10 000 emplois prévus nationalement pour 2010-2012 !

875 emplois ont été pourvus à fin novembre sur les 3 500 prévus au niveau national pour 2010 !

La moitié des recrutements prévus pour cette année sur la DTSE ont été pourvus à ce jour !

Les recrutements envisagés sur le Sud Est (400) sont inférieurs aux besoins réels des services, et la souffrance au travail persiste

Trop de questions cruciales restent sans réponse à ce jour, et notamment :

- Combien de contrats en alternance seront convertis en Contrat à durée indéterminée à l'issue de leur terme ?
- Combien jeunes et de seniors prévoit-on d'embaucher ? et sous quelle forme ?
- Quel emploi, quelle évolution pour les seniors actuellement présents dans l'Entreprise ?
- Quelle est le nombre de recrutements externes pour remplacer le personnel parti en TPS ?

La CFE-CGC/UNSA revendique :

- Une politique de l'emploi claire et lisible permettant de combler les besoins réels des services
- Une politique de l'emploi centré sur l'humain mise au centre de la stratégie
- La ré-internalisation des activités confiées à la sous-traitance

► Bassins de vie et GPEC : respectons les dispositions légales !

Un bassin de vie est « un territoire comprenant des sites France Télécom, construit à partir d'une agglomération principale autour de laquelle s'intègrent éventuellement des villes de taille moins importante situées à une distance correspondant à **un temps de trajet de moins de 30 minutes** »

Il y a 15 bassins de vie sur le territoire de la DT Sud-Est : 2 dans les Alpes (plus 1 zone hors agglomération), 2 dans les Alpes Maritimes, 2 dans les Bouches du Rhône, 4 en Drôme Ardèche (plus 1 zone hors agglomération), 3 dans le Var (plus une zone hors agglomération), 2 dans le Vaucluse.

Un bassin GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) est un bassin censé permettre au personnel d'avoir « une visibilité plus grande de l'évolution de l'emploi à moyen terme ».

Les manœuvres de la direction tendent à vouloir substituer les bassins de vie par les bassins GPEC.

Accepter cette vision des choses et les bassins GPEC, c'est remettre en cause la notion de résidence ! Par exemple pour le Vaucluse, la Drôme Ardèche, ou le Var il n'y a qu'un seul bassin de vie par zone.

La direction voudrait-elle changer sournoisement les principes de mobilité !

La CFE-CGC/UNSA revendique :

- Une gestion de l'emploi et de compétences calée sur les bassins de vie, avec un temps de trajet inférieur à 30 mn du lieu de résidence
- La prise en compte des risques psychosociaux et du facteur stress dans la gestion de l'emploi
- Le respect des règles de droit du travail et l'application de la loi du 3 août 2009
- L'attribution de poste correspondant au niveau de compétences et/ou de grade
- Une prise en compte des spécificités géographiques de notre territoire, avec les zones montagneuses et touristiques

Rappel des accords et dispositions légales

L'« Accord sur les principes fondamentaux » du 5 mars 2010 (article 3-2-1 5) les conditions de mobilité à l'initiative de l'employeur.

Pour les personnels A à DBis, les propositions de poste peuvent être sur le site, mais aussi « au plus près sur le bassin de vie et dans tous les cas sur le bassin d'emploi ».

Pour les personnels de niveau E, F, G, il peut être proposé « un poste de qualification égale sur le même site, à défaut un poste sur le bassin de vie, à défaut un poste sur le bassin d'emploi, à défaut un poste sur le bassin national ».

Au sein de ce document, il est précisé notamment la notion de « bassins d'emploi GPEC », qui doivent faire l'objet de concertation locale. La concertation avec les organisations syndicales, a conduit à la création de bassins de vie

La CFE-CGC/UNSA rappelle aussi que la Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité des fonctionnaires est plus favorable que les présents accords, en prévoyant trois propositions de poste « tenant compte de leur grade, de leur projet d'évolution professionnelle, de leur situation de famille et de leur lieu de résidence habituel »

En outre, dans le dernier alinéa de son préambule, l'accord susvisé du 5 mars 2010 dispose qu'il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salariés de dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables

La CFE CGC/UNSA fait le constat que les fonctionnaires de France Télécom sont privés du bénéfice de la Loi du 3 août 2009 qui limite la portée géographique des mutations à l'initiative de l'employeur.

S'agissant des salariés de droit privé, les règles du droit du travail sur la mise en œuvre de la mobilité sont claires et ne sont pas non plus respectées.

La CFE-CGC/UNSA vous soutient N'hésitez pas à nous contacter pour faire valoir vos droits

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Sandrine Venon – 06 70 80 01 45

Remy Girardin - 06 73 19 82 05

Carmeline Corrado - 06 33 45 33 44

Marc Duca - 06 72 76 77 13

Hélène Germani – 06 86 58 77 78

Suzanne Cristiani - 06 08 80 84 84

Jean Luc Henrion – 06 85 71 92 64

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés

 **N°Azur 0 810 355 355**
PRIX APPEL LOCAL

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