Promotions et convention collective

DBis : Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras

22 Septembre 2023 –IL (impression locale) – Globecast

Dans la Convention Collective, **la classification DBis n'existe plus depuis plus de 16 ans**. La CFE-CGC a alerté la Direction depuis de nombreuses années et c'est donc en connaissance de cause que la Direction a promis dès janvier 2023, des parcours qualifiants vers la bande DBis à un certain nombre de collaborateurs en classification D.
A l'approche des élections, la CFE-CGC a à nouveau soulevé le problème.
Craignant sans doute de réveiller l'ire de l'Inspection du Travail dont elle avait déjà essuyé les foudres à ce propos, la Direction nous a proposé à la va-vite un accord au rabais que nous n'avons pas signé. Aujourd'hui, elle prétend que notre absence de signature l'empêcherait de tenir ses engagements ! Anatomie d'un mensonge.

DBis : 16 ans d'escroquerie !

La Convention Collective CCNT contient 3 prescriptions, qui s'imposent à Globecast :

- Pour que les DBIs puissent exister chez Globecast, il aurait fallu signer un accord d'entreprise au plus tard le 1er janvier 2007.
- Il demeure toutefois possible de créer des échelons intermédiaires par accord.
- Lorsqu'ils existent, les DBis sont des cadres.

La CFE-CGC a soulevé très tôt le problème, qui se pose chez Globecast mais aussi dans de nombreuses autres sociétés dans le Groupe.

Grâce à nos actions, l'Inspection du Travail a mis en demeure l'employeur de régulariser...sans succès !

A l'approche de nouvelles élections, il est devenu important de savoir comment classifier les électeurs DBis, qui officiellement n'existent donc pas chez Globecast !

C'est dans ce contexte que la Direction a proposé un accord de régularisation a minima, qui visait à créer un niveau intermédiaire D2 en remplacement du DBis.

Textes de référence

Convention Collective Nationale des Télécommunications du 26 Avril 2000 (IDCC 2148)

Déclassement et mobilités forcées !

Même si cet accord présentait quelques avancées pour les salariés, deux écueils majeurs s'y glissaient :

- **Déclassement**
- La CCNT stipule que le niveau DBIs, lorsqu'il existe, même illégalement, est un niveau cadre. Le niveau D2 proposé par la Direction, en tant qu'échelon intermédiaire de la bande D, est donc un niveau ***assimilé*** cadre. Ainsi, signer un tel accord aurait permis à l'employeur de déclasser les salariés même avec leur consentement, via la signature d'un avenant.
- **Absence de garanties sur la correspondance D2 / DBis**
  La Direction de Globecast peut bien écrire ce qu'elle veut dans un accord local, notamment la correspondance du D2 avec le niveau DBis, cela n'engage nullement le groupe à respecter cette correspondance. Ainsi, tout salarié DBis qui aurait souhaité réaliser une mobilité sortante vers le groupe aurait perdu la garantie d'être repris en DBis (ou équivalent). Cet accord constituait donc une véritable bombe à retardement pour les mobilités sortantes ! Aucune garantie écrite n'a été apportée par la Direction à ce propos.

Aussi la CFE-CGC a refusé en conscience d'engager sa signature pour un accord qui aurait mis en péril la carrière des personnels DBis. **Ce n'est pas parce qu'on soulève un problème qu'on doit accepter n'importe quelle solution, qui plus est à l'emporte-pièce, pour le résoudre, a fortiori au mépris de nos mandants comme de nos valeurs ! Nous n'acceptons pas de brader le destin des salariés DBis** contre quelques euros ! D'autant moins que tout salarié DBis qui aurait refusé le D2 aurait été **mécaniquement poussé soit vers le déclassement en D soit vers la sortie**. On demanderait ainsi

à une organisation syndicale de cautionner des mobilités forcées ?

Déclasser ainsi des personnels jouissant déjà du statut cadre en DBis, garanti par la convention collective en D2 assimilé cadre est inacceptable ! La création d'un échelon intermédiaire E0, c'est à dire cadre, aurait permis de surmonter cet écueil....Cela a été catégoriquement refusé par la Direction !

Promotions D vers DBis : True Lies !

"*Un serment, c'est comme un baiser, on ne peut pas le rappeler*.", écrivait Daniel Picouly. Pourtant, c'est bien le baiser de la mort que la Direction prodigue aux salariés D à qui elle avait promis, il y a déjà plusieurs mois et en toute connaissance de cause, des parcours qualifiants. Pire, aujourd'hui, elle laisse entendre que c'est l'absence de signature de la CFE-CGC de son inacceptable accord D2 qui prive les intéressés de la possibilité de finaliser leur promotion ! Si c'étaient les Organisations Syndicales qui décidaient des promotions, ça se saurait !

La Direction ne peut se prévaloir de l'échec d'une négociation pour violer ses engagements de la sorte. A moins que cette absence de signature de la part de notre organisation ne constitue un prétexte pour optimiser la masse salariale sur le dos des salariés ?

Mensonges et opportunisme

Continuer d'employer des DBis depuis 16 ans ou refuser des progressions de carrière légitimes à des collègues classés en D constitue bien des opportunités de limiter le versement de parts variables aux intéressés, et donc de contenir la masse salariale de Globecast.

La CFE-CGC dénonce cette escroquerie qu'elle se réserve le droit dénoncer auprès du Procureur de la République comme de l'Inspection du Travail.

N'écoutez donc pas tout ce qu'on vous raconte : Ce n'est pas la CFE-CGC qui "bloque" vos promotions ni vos élections.

Les deux sont des prérogatives exclusives de l'employeur, et c'est bien lui, et lui seul, pris dans ses propres turpitudes depuis maintenant 16 ans qui tente à la dernière minute de régulariser sa situation pour éviter une sanction de l'Inspection du Travail ! Nous avons proposé des solutions de sortie de crise à travers la création d'un échelon E0 qui respecte intégralement la Convention Collective, sans aucun succès. La négociation a donc échoué. Nous n'excluons pas la voie contentieuse. En attendant, nous laissons la Direction face à ses propres responsabilités et manquements !

Une granularité insuffisante dans la Convention Collective

Ce dossier est l'arbre qui cache la forêt de l'avancement de la carrière au sein du groupe Orange. La CCNT ne comporte pas nativement suffisamment de classifications pour accompagner la carrière des collaborateurs qui en relèvent. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Convention Collective offre aux partenaires sociaux la possibilité de créer des échelons intermédiaires au niveau de chaque entreprise.

Bouygues Télécom l'a fait, pourquoi pas Orange ?

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- la création d'un échelon intermédiaire cadre E0 en remplacement du DBis,
- le rattrapage du différentiel de part variable entre DBis et E sur les 3 dernières années
- la création d'échelons intermédiaires dans toutes les bandes pour mesurer réellement l'avancement
- la finalisation des parcours qualifiants engagés, vers un vrai niveau cadre E0 ou à défaut DBis

CFE CGC Ensemble

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Prénom Nom – 06 00 00 00 00
Prénom Nom – 06 00 00 00 00
Prénom Nom – 06 00 00 00 00
Prénom Nom – 06 00 00 00 00

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

cfecgc-orange.org