

Groupe France Télécom

Accord

« Perspective, emploi et compétences, développement professionnel, formation, mobilité »

Sud



Juin 2010

Des engagements insuffisants : à quand un vrai plan pour l'emploi, à quand des conditions de travail correctes ?

Le texte « *Perspective, emploi et compétences, développement professionnel, formation, mobilité* » que nous reproduisons ici avec nos commentaires n'a pas été signé par la fédération SUD.

L'arrêt des mobilités forcées, des fermetures de sites et de services, la fin du harcèlement à la mobilité (le « *time to move* »..) était l'une des 10 mesures d'urgence préconisées par SUD à l'automne 2009, au cœur de la « *crise des suicides* ».

La direction de France Télécom-Orange a concédé un moratoire sur les réorganisations d'abord jusqu'au 31 octobre 2009, puis jusqu'à la fin de l'année, sous la pression de la tempête médiatique, de l'émotion de l'opinion publique, des mobilisations du personnel.

Plutôt que d'ouvrir immédiatement des négociations pour la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, la direction a choisi de discuter de la « *mobilité* » dans l'un des cinq chantiers de négociation.

SUD a d'emblée souligné à l'ouverture de ce chantier « *mobilité* » que le volet « *emploi* » était une donnée décisive pour une amélioration réelle sur le long terme. C'est dans cet esprit que nous avons fortement insisté sur la nécessité d'une négociation rapide et loyale de la GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).

De la même manière, nous avons exigé que l'entreprise (dont Stéphane Richard était en train de prendre les rênes) dévoile son fameux « *projet social* » qui pour nous ne saurait exister sans une refonte complète de l'organisation et des conditions de travail (thèmes de 2 chantiers de négociation toujours inachevés à l'heure actuelle).

La négociation GPEC vient de débuter. Quant au plan d'embauches et au projet social, sans parler du « *projet industriel* », c'est un silence

assourdissant du côté de la place d'Alleray.

Notre délégation SUD a participé activement aux travaux du chantier « *mobilités* », proposant de nombreux amendements ou ajouts au texte de la direction, par ailleurs passablement confus et jargonneux.

La version finale que vous avez entre les mains témoigne de ce travail. Pour autant, bien des ambiguïtés et des insuffisances demeurent. Surtout, les questions qui fâchent sur l'emploi, les conditions et l'organisation du travail, n'ont toujours pas reçu de réponses à la hauteur des enjeux. Ce qui n'empêche pas France Télécom-Orange de claironner sans vergogne sur le « *changement* » dont la direction serait l'initiatrice.

Par ailleurs, elle n'oublie pas ses mauvaises habitudes puisqu'elle entend de nouveau s'appuyer sur la dualité des statuts des fonctionnaires et des salarié-es de droit privé pour imposer à tou-tes les modalités d'accompagnement qui l'arrangent.

Cette négociation a abouti sur un texte qui n'est pas exempt de contradictions puisque son premier chapitre a pour objet de donner des gages pour la stabilité des emplois quand un autre décrit tous les dispositifs d'accompagnement des mobilités.

La majorité des salarié-es du groupe ne s'y sont pas trompé-es puisqu'ils ont manifesté une grande défiance à l'annonce des conclusions de ces négociations qui entretiennent un peu plus encore la confusion qui préside à l'avenir du groupe.

Soucieuse de la défense et de l'amélioration des droits de toutes et tous, et face à une direction, qui déjà, remet en branle ses restructurations, notre fédération, après avoir consulté ses syndicats, a refusé de signer l'accord « *mobilités* ».

Sommaire

CHAPITRE 1 - PRINCIPES D'UNE POLITIQUE MOBILITÉ BASÉE ESSENTIELLEMENT SUR LE VOLONTARIAT	5
ARTICLE 1.1 : LE (LA) SALARIÉ(E) EST PARTIE PRENANTE DE SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.	6
ARTICLE 1.2 : LA PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES PERSONNELLES DES SALARIÉ(E)S.	7
ARTICLE 1.3 : TRANSPARENCE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT INTERNE	8
ARTICLE 1.4 : LES PRINCIPES DES MOBILITÉS À L'INITIATIVE DU (DE LA) SALARIÉ(E)	8
ARTICLE 1.5 : LES MODALITÉS FINANCIÈRES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE À L' INITIATIVE DE L'ENTREPRISE.	9
ARTICLE 1.6 : UNE GARANTIE DE STABILITÉ	9
ARTICLE 1.7: FAVORISER LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS/ACTIVITÉS SUR UN BASSIN D'EMPLOI.	10
CHAPITRE 2 - ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS ET RÉDUIRE LES MOBILITÉS A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE	11
ARTICLE 2.1 : DONNER DU SENS: PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE DU GROUPE FRANCE TELECOM	11
ARTICLE 2.2 : DONNER DE LA VISIBILITÉ SUR LES BESOINS D'EFFECTIFS ET DE COMPÉTENCES.	12
ARTICLE 2.3 : DONNER DE LA VISIBILITÉ SUR LA LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DES EMPLOIS	12
ARTICLE 2.4 : VOLET EMPLOI.	13
ARTICLE 2.5 : ACCOMPAGNER LE(LA) SALARIÉ(E) DANS LA CONSTRUCTION DE SON PROJET PROFESSIONNEL	13
ARTICLE 2.6 : LA FORMATION POUR SÉCURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL TOUT AU LONG DE LA VIE.	16
<i>Article 2.6.1 : les moyens mis à disposition du salarié(e)</i>	16
<i>Article 2.6.2 : Les personnels prioritaires</i>	17

CHAPITRE 3 - LIMITER L'IMPACT DES MOBILITÉS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉS. 18

ARTICLE 3.1 : UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE D'INSTRUCTION DES DOSSIERS DE RÉORGANISATION ET/ OU DE FERMETURE DE SITE OU DE SERVICE.	18
<i>Article 3.1.1: Nouvelle procédure d'information et consultation :</i>	<i>18</i>
<i>Article 3.1.2 : Prérogatives des IRP :</i>	<i>19</i>
<i>Article 3.1.3 : Négociations locales avec les organisations syndicales :</i>	<i>20</i>
<i>Article 3.1.4 : Nomination d'un chef de projet :</i>	<i>20</i>
<i>Article 3.1.5 : Bilan de mise en œuvre</i>	<i>21</i>

ARTICLE 3.2 : PROPOSITIONS DE POSTE	21
<i>Article 3.2.1 : Trois propositions de poste :</i>	<i>21</i>
<i>Article 3.2.2 : Cas particulier des salarié(e)s à moins de trois ans de la retraite :</i>	<i>22</i>
<i>Article 3.2.3: Cas particulier des salarié(e)s en prêt de compétence ou en mission temporaire :</i>	<i>22</i>
<i>Article 3.2.4 : Lutter contre l'exclusion interne :</i>	<i>23</i>

ARTICLE 3.3 : PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ	23
<i>Article 3.3.1 .. Rôle des espaces développement :</i>	<i>23</i>
<i>Article 3.3.2: Cas particulier des travailleurs en situation de handicap :</i>	<i>24</i>
<i>Article 3.3.3 : Cas particulier des salarié(e)s absents de l'entreprise :</i>	<i>24</i>

ARTICLE 3.4 : TEMPS CONSACRÉ À L'ÉVOLUTION VERS UN NOUVEL EMPLOI ...	25
---	-----------

ARTICLE 3.5 : ACCOMPAGNEMENT FORMATION	26
---	-----------

ARTICLE 3.6 : SUIVI DE L'INTÉGRATION DES SALARIÉ(E)S	26
---	-----------

CHAPITRE 4 : COMMISSION DE MISE EN OEUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD ET DURÉE DE L'ACCORD 27

ARTICLE 4.1 : COMMISSION DE MISE EN OEUVRE ET DE SUIVI	27
---	-----------

ARTICLE 4.2 : COMMISSION DE SUIVI DE REPRISE DES PROJETS GELÉS	27
---	-----------

ARTICLE 4.3 : DURÉE DE L'ACCORD ET FORMALITÉ DE DÉPÔT:	28
---	-----------

ARTICLE 4.4 : MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION	28
---	-----------

ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD	29
---	-----------

ANNEXE 2. 2010 : PREMIERS ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI	30
---	-----------

Préambule

Les dispositions énoncées dans cet accord constituent des premiers éléments de réponse aux mesures de prévention du stress au travail, et sont élaborées notamment à partir des premiers résultats de l'enquête Technologia 2009, et des remontées des assises de la refondation.

Les nouveaux principes énoncés dans ce présent accord, seront les éléments de référence minimum des prochaines négociations nationales et locales notamment celle concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui s'ouvrira au deuxième trimestre 2010.

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, listées en annexe 1. L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés de droit privé et agents contractuels de droit public). Pour une facilité de lecture et sauf mention contraire explicite, « l'ensemble des personnels » est dénommé « Salarié » dans le texte ci-après.

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement au moins 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié(e)s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Chapitre 1- Principes d'une politique mobilité basée essentiellement sur le volontariat

Afin de remettre l'humain au cœur de l'organisation et de donner aux salarié(e)s les moyens d'exercer leur métier dans les meilleures conditions et de favoriser ainsi un travail de qualité, le Groupe doit permettre à chaque salarié(e)

Les commentaires de Sud

Pour Sud, le texte sur les mobilités ne constitue qu'une petite partie des mesures nécessaires à la suppression des risques psychosociaux au sein du Groupe.

Les « assises de la refondation » à la main de l'entreprise ne sont pas un élément pertinent d'appréciation de la situation concrète des salarié(e)s.

En revanche, le questionnaire réalisé par le cabinet Technologia et les entretiens qu'il a mené avec des salarié(e)s ont débouché sur des synthèses accablantes pour l'employeur. Aujourd'hui la direction critique d'ailleurs Technologia sur sa méthode !

Sud a bataillé pour que la priorité soit donnée à la négociation de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). C'est cette négociation qui est susceptible, si la direction joue le jeu, de fournir une visibilité claire de la politique de l'emploi (nombre, répartition géographique, structure) les qualifications professionnelles, la stratégie du groupe.

Cette disposition est importante pour les négociations ultérieures, en particulier pour les filiales dans lesquelles l'éventualité de PSE n'est pas à exclure totalement.

L'« *humanisation* » souhaitée prête à sourire, au vu de la réalité des services. C'est un aveu de taille qui ne saurait tenir lieu d'engagement pratique. La mobilité basée « essen-

d'être partie prenante de son évolution professionnelle et favoriser une politique mobilité basée essentiellement sur le volontariat.

L'évolution de l'emploi sera recherchée, soit à l'intérieur d'une filière métier, soit via des passerelles entre filières métier, avec une visibilité accrue pour les salarié(e)s des postes proposés et avec des processus de recrutement transparents, s'appuyant sur des critères de sélection systématiquement définis. Les mobilités géographiques imposées par l'entreprise seront exceptionnelles. Les mobilités fonctionnelles imposées par l'entreprise doivent être limitées à la disparition d'un métier, pour raisons technologiques ou orientations stratégiques, au sein du Groupe en France. Dans ce cadre, elles s'inscrivent dans une logique d'anticipation et permettent le développement de compétences.

La mobilité interne doit constituer une opportunité de réaliser un projet de développement personnel et de sécuriser son parcours professionnel. Elle permet de développer l'acquisition de compétences et concourt à la reconnaissance des qualifications.

L'animation des équipes et le développement des compétences sont des actes essentiels du management qui bénéficie de la formation nécessaire et des moyens adéquats pour exercer cette responsabilité. Le manager doit apporter une attention particulière aux conditions d'accueil d'un nouveau salarié au sein de son équipe.

Article 1.1 : Le (la) salarié(e) est partie prenante de son évolution professionnelle.

Le Groupe doit permettre à chaque salarié(e) d'être partie prenante de son évolution professionnelle et favoriser une politique mobilité basée essentiellement sur le volontariat.

Cela implique que chaque salarié(e) dispose des moyens pour construire son évolution en ayant connaissance de ses compétences,

tiellement » sur le volontariat, voilà une rupture franche avec la « ligne » officielle de FT-Orange jusqu'à juillet 2009 qui affirmait rigoureusement l'inverse. Reste à concrétiser cette démarche sur le terrain, et surtout à ne pas inciter arbitrairement au « volontariat » !

La publicité sur tous les emplois disponibles est une exigence ancienne, contrecarrée par le recours au concept à géométrie variable de métiers « stratégiques » ou « prioritaires ». A nous de contrôler la bonne mise en oeuvre de cette transparence. Sud a fortement argumenté sur l'urgence de stopper les mobilités forcées géographiques (fermetures de sites) et fonctionnelles (changements de métiers non désirés). Nous avons demandé un moratoire sur toutes les mobilités contraintes jusqu'à nouvel ordre : nous n'avons pas eu gain de cause.

Nous avons demandé la substitution du terme « qualifications » à celui de « compétences » tout le long du texte. Compétences est un concept élastique, dont FT-Orange use et abuse, qualifications est beaucoup plus normé par le code du travail. La direction n'a que très partiellement accédé à notre demande.

Dans le même ordre d'idée, nous revendiquons la suppression du vocable « *manager* » et le retour à « *responsable d'équipe ou de service* », le « *management* » est désormais un vaste fourre-tout, dans lequel ne se retrouvent ni les responsables ni leurs équipes. Au-delà, la notion « d'attention particulière » n'est qu'un voeu pieux qui n'impose rien à l'entreprise.

La formule « *partie prenante de son évolution professionnelle* » est confuse, elle tente de faire croire que le salarié serait en quelque sorte l'égal de son patron en matière de choix de carrière. Une information exhaustive sur les formations et les métiers n'est pas un luxe.

aptitudes et potentiels professionnels et du devenir des métiers auxquels il lui est possible d'accéder. Cela veut dire aussi qu'il (elle) a accès aux informations relatives à l'évolution de son métier dans l'entreprise mais aussi aux choix possibles en matière de parcours professionnels compte tenu de l'évolution des autres métiers et de l'offre de formation du groupe. Le portail intranet du Groupe mettra à disposition de tous les salarié(e)s les informations sur les analyses prospectives des compétences, les parcours possibles, les passerelles entre les familles professionnelles et les formations concernant chaque famille professionnelle proposée par le Groupe. Chaque salarié(e) pourra dans la mesure du possible continuer à travailler et se développer dans sa filière professionnelle.

Article 1.2 : La prise en compte des contraintes personnelles des salarié(e)s.

Une attention toute particulière sera portée aux salarié(e)s en situation de handicap, de reclassement interne et à celles et ceux qui ont une charge familiale.

Les mobilités géographiques permettant le rapprochement familial (avec le conjoint (y compris PACS et concubinage) et/ou avec les enfants mineurs) seront favorisées. L'avis de l'Assistant(e) Social(e) pourra être sollicité à la demande du salarié ou pour des situations exceptionnelles.

De même, sur certificat médical qualifiant la nécessité et le périmètre géographique concerné pour un déménagement pour raison de santé, la mobilité sera favorisée. Une attention particulière sera accordée à la situation des parents d'enfants hospitalisés, en longue maladie, ou handicapés...

Le RH de proximité interviendra pour donner les moyens aux managers d'assurer la continuité de l'activité en cas de départ de salariés. Le RH de l'établissement principal sera sollicité en cas de nécessité.

En outre, les situations personnelles des salariés originaires des départements et territoires d'Outre Mer seront étudiées avec une attention toute particulière. Un suivi des mobilités sera réalisé.

Idem pour la possibilité de rester dans sa filière professionnelle, bafouée largement dans la période récente.

La situation de nos collègues en congés de longue maladie s'est sérieusement détériorée ces dernières années (quasi-abandon, suivi inexistant..) du fait notamment de la dislocation du réseau improprement dénommé « RH » .

De la même façon nos collègues handicapé(e)s ont souvent souffert plus que d'autres de la politique de mobilité forcée, de destruction des collectifs de travail etc..

Il n'est pas superflu qu'un article s'attarde sur ces difficultés spécifiques.

La prise en compte des souhaits de mobilité géographique est une bonne chose et fait partie de nos revendications. Elle est traitée là de manière trop incertaine

Encore une fois, tout est à la main du «manager» ou du RH de proximité. Nous aurions préféré des règles claires et transparentes, applicables à toutes et tous (type dérogation santé par exemple).

Concernant les salarié-e-s originaires des DOM/TOM, aucune garantie d'étude sérieuse n'est proposée. A nous d'interpeller sans relâche les directions. Quid de l'instance de suivi ?

Article 1.3 : Transparence du processus de recrutement interne

Les principes de non discrimination du fait de l'âge, du genre, du handicap et de l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de politique de rétribution et de promotion sont réaffirmés.

Les conditions d'accès et d'exercice de chaque poste doivent être définies et clairement connues de chacun.

Dans le cadre de la transparence du processus de recrutement interne, tous les postes vacants, ou missions temporaires sont publiés dans l'outil de publication des postes consultable par tous.

Les postes ouverts au recrutement externe sont accessibles sur le site « orange.com » rubrique recrutement.

Le Groupe FT privilégie dans la mesure du possible les salariés du Groupe qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps complet à un temps partiel.

Article 1.4 : Les principes des mobilités à l'initiative du (de la) salarié(e)}

Les salarié(e)s peuvent librement postuler sur les tous postes (nationaux et internationaux) publiés sur l'outil de publication interne.

Lorsqu'un service envisage un recrutement, le service recruteur s'assure que le manager cédant a été informé du projet de mobilité du (de la) salarié(e) et qu'il a pu anticiper le départ de ce(tte) dernier(e). Le refus de la mobilité devra être motivé par écrit et formalisé lors d'un entretien individuel. Le(a) salarié(e) a en outre une possibilité de recours auprès du RH ou auprès d'un pair du N+ 1. Ces recours feront l'objet d'un suivi.

La mobilité est réalisée dans un délai de 3 mois maximum sauf accord des parties (personne concernée et manager cédant et preneur) pour un délai supérieur ne pouvant excéder 6 mois.

Avant l'acceptation du poste par le candidat, le manager ou le responsable Ressources

Cet article est un rappel d'obligations de l'employeur définies par le code du travail (article L6321-1) mais ici de manière moins claire et moins contraignante.

Il s'agit là d'une revendication de SUD qui a été satisfaite. Auparavant, l'entreprise s'arrogeait le droit de ne publier sur l'intranet du groupe que les postes «stratégiques» ou «prioritaires» limitant ainsi de façon drastique les possibilités de choix des salarié-es et imposant de fait des mobilités fonctionnelles très douloureuses.

Ces rappels peuvent paraître banals mais peuvent recouvrir une utilité. La direction a pris de fâcheuses habitudes qu'il sera bon de faire disparaître, par exemple la non-motivation d'un refus de recrutement, la non-divulgation de postes de travail vacants ou créés ..

Qu'un-e salarié-e dont le souhait de mobilité a été refusé puisse déposer un recours est une bonne chose. Mais, là encore, il s'agit surtout d'un écran de fumée puisque les procédures de suivi ne sont pas définies. Le seul suivi efficace aurait été une présentation devant les IRP.

Cela peut paraître un minimum mais il était loin d'être appliqué. Combien de salarié-es

Humaines prenant communiquera par écrit aux salarié(e)s une information sur les conditions liées à leur mobilité afin d'éclairer leur décision. Ainsi, le nom du manager, de l'entité prenante, du lieu de travail, du régime de travail, des principaux éléments liés à la rétribution, de la date prévue de la mobilité, et des éventuelles modalités d'accompagnement en formation et/ou d'accompagnement financier sont communiqués.

Après acceptation du poste par le candidat, les termes de la mobilité visés ci-dessus sont précisés par écrit aux salarié(e)s avant la prise de fonction.

Les personnels restent sous la responsabilité de leur manager initial jusqu'à leur affectation dans le nouveau poste.

Un candidat ayant postulé sur un poste et n'ayant pas été retenu devra systématiquement recevoir une réponse motivée écrite à sa candidature.

Une mobilité volontaire est le résultat d'une démarche personnelle et ne peut être la conséquence d'une annonce orale de suppression de poste, toute suppression de poste devant faire l'objet d'une notification écrite.

Article 1.5 : Les modalités financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative de l'entreprise.

Lors d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise, l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits de cette mobilité.

Article 1.6 : Une garantie de stabilité

Eu égard au caractère exceptionnel des mobilités géographiques à l'initiative de l'entreprise, et pour permettre à chaque salarié(e) une professionnalisation sur son métier et l'adaptation à ses nouvelles contraintes personnelles, le Groupe réaffirme un droit à la stabilité sur les postes.

ont dû subir une mobilité géographique forcée et se retrouver sans même un bureau ou une chaise pour s'asseoir le jour de leur arrivée ? Ce fut le cas notamment des Alésiens mutés d'office à Nîmes !

C'est le principe même d'un plan de sauvegarde de l'emploi autrement appelé plan social..La décision 46 a fait l'objet de beaucoup de contestations légitimes, notamment sur ses aspects de compensations pécuniaires. Cette prise en charge promise des frais occasionnés par les mobilités forcées sera-t-elle suivie d'effet ? Les personnes concernées ne devront pas hésiter à interpeller les DP SUD en cas de litiges sur ces questions.

Sud a milité pour la fin du « *time to move* » et l'introduction à haute dose de la stabilité sur les positions de travail, à l'opposé du dogme du plan Next qui rendait un culte à la mobilité

En particulier, suite à une mobilité fonctionnelle ou géographique réalisée à l'initiative de l'entreprise le Groupe garantit une durée minimale si possible de 5 ans et au minimum de 3 ans de présence sur un nouveau poste, si le (la) salarié(e) le souhaite.

Certains postes pourront être assortis d'une clause de stabilité supérieure à 3 ans lorsqu'ils nécessitent de l'expertise ou la constitution d'un réseau relationnel. Cette clause de stabilité sera précisée dans la description du poste qui sera indiquée dans l'outil de publication des offres internes.

Le groupe s'engage à éviter les mobilités fonctionnelles ou géographiques à répétition à l'initiative de l'entreprise.

Priorité de recrutement

Tou(te)s les salarié(e)s dont le poste a été supprimé bénéficieront d'une priorité de recrutement pendant 12 mois à compter de la notification écrite de la suppression, si l'entreprise est amenée à recruter sur le même poste ou un métier identique et avec le même niveau de responsabilités ou d'expertise que le poste supprimé.

Article 1.7 : Favoriser la diversité des métiers/activités sur un bassin d'emploi.

Une cartographie des sites de chaque direction sur un bassin d'emploi ainsi qu'un plan sur 3 ans définissant la pérennité des métiers sur ces différents sites sera définie et communiquée pour information aux IRP.

La taille du site ou du service ne pourra plus uniquement être invoquée pour justifier une fermeture. La fermeture de site doit être accompagnée de l'étude des risques psychosociaux sur les personnes concernées et d'une analyse détaillée sur la pertinence économique du projet. Les petits sites seront examinés au cas par cas en étudiant la faisabilité d'y assurer avec efficacité certaines activités.

Des expérimentations de management et de soutien à distance sur les petits sites seront conduites.

La taille la plus appropriée possible des

permanente (décrite comme bénéfique pour le travailleur).

S'agit il d'un time to move à l'envers ? La garantie minimale à 3 ans est une avancée mais que nous jugeons insuffisante, eu égard au bilan de Next, catastrophique pour les personnels. 5 ans eut été un minimum. L'introduction d'une clause de stabilité pour certains postes est positive, son champ d'application aurait gagné à être plus précis. La notion de mobilités « à répétition » est pour le moins confuse et maladroite.

C'est certes un point positif mais rien n'est dit sur le mode d'information des salarié-es concerné-es. Devront-ils se connecter en permanence sur @noo pour être à l'affût de tout recrutement ? Il aurait été bien plus efficace et sûr que l'entreprise s'engage à établir un suivi et à reprendre contact avec les salarié-es concerné-es pour leur proposer un recrutement prioritaire.

Cet article est important. L'invocation de la « *taille du site ou du service* » a été un leitmotiv des directions ces années passées pour justifier l'injustifiable. Dans les CE, les élu-es se sont heurté-es au mépris des directions lorsqu'ils tentaient de formuler des contre-propositions aux projets de réorganisations et de fermetures, quand ils s'interrogeaient sur leur cohérence écologique ou économique, ou soulignaient les risques pour la santé des salarié(e)s.

centres d'appels et de back-office sera recherchée pour tenir compte du facteur humain et des risques psycho-sociaux.

Sur les sites de taille suffisante assurant des activités de centre d'appels et de backoffice, la Direction proposera une diversité d'activités permettant d'offrir des postes aux salarié(e)s en fonction de leurs compétences (adaptation au profil de chacun et perspectives d'évolution) et leurs potentiels.

Chapitre 2- Anticiper les évolutions et réduire les mobilités à l'initiative de l'entreprise

Il est indispensable d'anticiper les impacts sur l'emploi et les compétences. Les enjeux et finalités stratégiques du Groupe feront l'objet d'une présentation et débats auprès des IRP le plus en amont possible pour donner du sens à ces évolutions et apporter des solutions concrètes. Cette vision de l'avenir permettra de trouver un équilibre entre la stratégie de l'entreprise et les attentes des personnels.

Article 2.1 : Donner du sens : présentation de la stratégie du Groupe France Telecom.

La stratégie sera présentée aux instances représentatives du personnel sur les grandes orientations (sociales, technologiques, humaines et financières) du Groupe.

Une fois par an, chaque Division/Direction métiers ainsi que la Direction de l'Immobilier et des Transports présentera en CCUES les grandes orientations de sa stratégie. Ces présentations permettront de comprendre les éléments économiques soutenant les orientations stratégiques retenues. Cette information sera ensuite démultipliée dans les différents CE de DT/Divisions/ Filiales et les comités territoriaux à l'emploi et ainsi qu'au Comité Groupe France.

La ré-introduction de l'idée de diversité des activités et des métiers (à l'encontre de la mono-activité) dans les centres d'appels ou plates-formes de traitement est positive mais sera jugée en fonction de la réalité.

Il s'agit d'un rappel des obligations légales, France Télécom les avait visiblement « oubliées » jusque là.

La consultation systématique des IRP est de rigueur, même si jusqu'à maintenant le groupe FTSA/Orange n'hésitait pas à s'en affranchir. Notons au passage que les Plans Shémas Directeurs de l'Immobilier (PSDI) dont l'entreprise affirmait sans vergogne qu'ils n'existaient pas, vont enfin être présentés devant les IRP. C'est un point important puisque la politique de réduction des coûts passe aussi par la fermeture d'immeubles dont seul la DIT était maître, sans aucun regard évidemment sur les conséquences humaines et sociales de ses décisions.

Article 2.2 : Donner de la visibilité sur les besoins d'effectifs et de compétences.

Une vision nationale et locale à trois ans des tendances d'évolution de l'emploi et des métiers et une prospective démographique à 5 ans seront données, sur le périmètre France et sur le périmètre Direction Territoriale avec des éléments sur le bassin d'emploi, voire sur le bassin de vie, dont les définitions seront déterminées lors de [a prochaine négociation GPEC. Elle sera présentée une fois par an devant toutes les instances compétentes: CCUES, CGF, CE, comité territorial à l'emploi.

Dès la mise en œuvre du présent accord, une concertation locale avec les organisations syndicales représentatives s'ouvrira au sein des périmètres des CE filiales, des établissements principaux (ou comités territoriaux à l'emploi), et permettra de définir la notion de bassin de vie appropriée au contexte local et éventuellement un niveau de segmentation géographique, ou métier plus fin. Les résultats de ces concertations seront intégrés à la négociation nationale sur la GPEC.

Sur la communication auprès des salarié(e)s

Les personnels bénéficieront également d'une communication sur cette vision nationale et locale triennale des tendances d'évolution de l'emploi et des métiers lors des réunions d'équipe. L'ensemble des informations sera disponible sur l'intranet. Selon les DT, Divisions, filiales cela sera repris dans les pages intranet locales.

Article 2.3 : Donner de la visibilité sur la localisation géographique des emplois

Une fois par an, Chaque DT/Division/filiale communiquera aux CE, aux comités territoriaux à l'emploi et aux salarié(e)s de son bassin, la localisation géographique des emplois ainsi que les évolutions envisagées.

Il s'agit encore d'une obligation légale prévue par le code du travail, en lien avec l'obligation faite à l'employeur de négocier la GPEC.

La notion de concertation est extrêmement floue et n'existe pas en droit. Soit l'entreprise est prête à négocier localement, ce qui veut dire qu'elle se donne les moyens d'aboutir à un accord. Soit elle ne l'est pas et ce ne sont pas quelques séances de «blabla» local avec des Directeurs dont le mandat n'est pas précis qui permettront de changer durablement les choses de manière positive.

L'information en direction des personnels peut être positive, à condition qu'elle ne se traduise pas par de vastes campagnes de propagande.

Là encore, il s'agit d'une obligation légale qui n'était pas respectée par le groupe et qui est à mettre en lien avec la présentation des PSDI.

Article 2.4 : Volet emploi

Le bon niveau d'emploi est une des mesures pour supprimer la souffrance au travail et limiter les mobilités à l'initiative de l'employeur.

Des premiers engagements ont été pris (cf annexe 2) et une analyse plus précise des besoins d'emploi sera présentée et discutée notamment à l'occasion de la négociation GPEC qui s'ouvrira au deuxième trimestre 2010.

Une concertation annuelle sur l'emploi sera organisée à l'occasion de la présentation du bilan annuel sur l'emploi au CCUES et dans les CE de filiale.

Les parties sont convenues également d'ouvrir une négociation sur l'insertion de jeunes avant fin 2010.

Le Groupe rappelle que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation bénéficient d'une priorité d'embauche, à compétences égales, à l'issue de leur formation.

Article 2.5 : Accompagner le(là) salarié(e) dans la construction de son projet professionnel

Une réflexion individuelle sur le sens, le contenu du métier et l'évolution professionnelle reste un point fondamental pour permettre à chacun de progresser et de s'épanouir dans son travail, d'anticiper et de construire l'avenir. Informer et accompagner cette réflexion avec chacun des membres de son équipe, est une des fonctions essentielles de la responsabilité du manager.

Pour anticiper au mieux les évolutions des métiers et des compétences, le groupe France Télécom s'engage à accompagner la construction des projets professionnels de chacun. Cet accompagnement est placé sous la responsabilité du manager avec le soutien des RH et des Espaces Développement (ED).

Le Groupe institue un droit individuel au projet professionnel qui vise à accorder à chacun des personnels les moyens lui permettant de s'informer, d'être conseillé, d'élaborer et d'être accompagné dans la construction de son pro-

Il est bon de souligner l'importance et la complémentarité de la GPEC (négociation sur l'emploi et les compétences) et de l'information-consultation obligatoire du CCUES, des CE, des CHSCT..Sud a obtenu le renvoi des « premiers engagements sur l'emploi » en annexe de l'accord, car ils ne sauraient tenir lieu de plan global de recrutements à la hauteur des enjeux actuels.

Cette disposition légale est malheureusement très peu appliquée : le groupe utilise ce type de contrat pour recruter des compétences de haut niveau, ou combler les manques d'effectifs à très bon marché...et trop souvent sans embauche à la fin du contrat.

Un aspect positif : le découplage entre entretien individuel (EI) et projet de mobilité. Les salarié(e)s ont subi ces derniers temps un véritable harcèlement à la mobilité, notamment dans le cadre des entretiens, mais aussi par des voies multiples (courriels personnalisés, entretiens informels etc..).

Une inquiétude : une nouvelle charge est adjointe aux « managers » de proximité (les RE). Comment la direction prévoit-elle d'articuler cela avec les tâches déjà innombrables qui leur sont dévolues ?

On retrouve ici la volonté récurrente de la direction de renvoyer à chacun-e d'entre nous la responsabilité de son parcours et son développement professionnel et donc.. la responsabilité des échecs quand ils ont lieu.

jet professionnel (formation, évolution fonctionnelle, évolution géographique, progression professionnelle, etc..) en fonction de sa situation et au regard des évolutions des emplois et compétences.

Les mobilités conduites à l'initiative de l'entreprise ou sur la base du volontariat, viseront à inscrire [e (la) salarié(e)] dans un processus de développement personnel et de professionnalisation sur son métier ou sur un nouveau métier, ce qui implique des durées minimales de poste et des démarches progressives de montée en compétences.

L'entretien d'évolution professionnelle

Conformément à l'avenant n°1 du 20/07/2005 à l'accord national interprofessionnel du 5/12/2003 relatif à l'accès des salarié(e)s à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié(e) ayant au moins deux années d'activités pourra bénéficier, au minimum tous les deux ans, d'un entretien spécifique d'évolution professionnelle, sur la base du volontariat.

L'entretien d'évolution professionnelle est l'occasion pour le salarié(e) de réfléchir à son avenir professionnel d'évoquer la façon dont il (elle) vit sa relation au travail et le sens qu'il (elle) lui donne mais aussi d'évoquer les souhaits d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il permet de faire un travail d'analyse puis de synthèse sur les compétences acquises, sur les expériences passées, sur les aptitudes personnelles. Il a pour finalité de permettre à chaque salarié(e) d'élaborer et de formaliser son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Les modalités sont définies conjointement avec le manager afin de garantir une présence effective compatible avec l'exercice de l'activité professionnelle.

Le projet professionnel s'appuie sur la réalisation d'un bilan de compétence interne, qui analyse les principales activités effectuées ainsi que les compétences métiers et compétences transverses acquises afin de déterminer les principaux domaines de compétences. Le bilan de compétence interne est confidentiel et son contenu peut-être partagé à l'initia-

Les premiers parcours métiers qui dégringolent actuellement dans les services, en particulier dans le domaine du business, ne sont pas plus de nature à rassurer sur les intentions de la direction en matière de «montée en compétences». Et bien sûr, ces parcours ne s'accompagnent le plus souvent d'aucune reconnaissance des qualifications, c'est le cas dans les services clients d'AVSC ou de CCOR.

Beaucoup de bla bla encore autour de l'entretien professionnel, peu d'engagements de l'entreprise.

tive du salarié. Conformément aux dispositions du code du travail, le(a) salarié(e) peut également demander un bilan de compétence externe.

Lors de l'entretien professionnel, les personnels :

- examinent leur situation, leurs activités, leur localisation géographique, leur désir d'évolution,
- abordent les évolutions du domaine d'emploi et se projettent par rapport à ces évolutions.

Le projet professionnel peut se traduire de multiples façons:

- un souhait de valider des acquis ou de développer des compétences sans nécessairement évoquer une mobilité,
- un souhait d'évolution salariale, de carrière, de promotion,
- une volonté d'évolution professionnelle, de prise de responsabilité dans son métier, de changement de poste ou de métier,
- un désir d'évolution personnelle, changement de cadre professionnel, d'équipe, d'entreprise, de lieu géographique.

Si nécessaire un plan de développement est établi avec le(a) salarié(e) et validé par le manager et le RH de proximité. Il s'agit des moyens définis et mis en œuvre spécifiquement pour un projet et une personne donnés. (Le plan de développement peut inclure un parcours de professionnalisation, une VAE, un accompagnement personnalisé, du tutorat, une préparation à des entretiens de recrutement etc.).

Si le manager local est le premier interlocuteur, en termes d'écoute, de recommandation, de soutien, sur l'évolution professionnelle, l'Espace Développement reste le lieu privilégié pour ce type de réflexion. L'Espace Développement est un espace tiers - indépendant du management et de la fonction R.H. - qui s'appuie sur l'accompagnement de la personne avant de s'intéresser à son projet et permet à chaque salarié(e), sur la base de la confidentialité et du volontariat, d'engager une démarche de fond, visant à mieux connaître son potentiel et ses aspirations, de comprendre sur quoi se base sa relation au travail, de formaliser s'il le souhaite, son projet professionnel et de proposer, si nécessaire, un plan de développement associé.

Et même cette réaffirmation de la nécessité «d'aborder les évolutions du domaine d'emploi et de s'y projeter» est très tendancieuse et ouvre de nouveau la porte à toutes les dérives possibles.

Article 2.6 : La formation pour sécuriser le parcours professionnel tout au long de la vie.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le Groupe réaffirme sa volonté de contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans le cadre des entretiens individuels (EI), des dispositifs de formation pour les salariés de 45 ans et plus n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière, seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

Article 2.6.1 : les moyens mis à disposition du salarié(e)

Les mesures d'accompagnement s'inscrivent suivant une logique de «sécurisation du parcours professionnel tout au long de la vie ».

Le Groupe met les moyens à la disposition des personnels pour l'anticipation et le développement de leurs compétences :

- Les écoles métiers, les écoles du management, la direction de la formation et du développement professionnel;
- Les cursus de formation visant une montée en expertise dans le métier ou une mise à niveau des compétences au regard des exigences de professionnalisme;
- Les parcours de professionnalisation pour soutenir la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une mobilité fonctionnelle;
- Les formations liées au développement des compétences transverses;
- Les actions de certification et de validation des acquis de l'expérience;
- Les actions de tutorat notamment celles visées dans l'accord seniors.

Les actions de formation permettent l'acquisition de nouvelles compétences et concourent à la reconnaissance des qualifications. Ces qualifications seront un des éléments à prendre en compte pour l'obtention d'une promotion.

C'est un rappel des dispositions de la GPEC.

Ici, on trouve le rappel des dispositifs de formation à la disposition des salarié(e)s. Note de Sud : il ne manque que le volet reconnaissance des qualifications et le volume de promotions et un programme ambitieux d'augmentation des rémunérations, mais c'est du ressort d'une autre négociation !

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel et les besoins de l'entreprise, les entreprises du Groupe identifieront par genre les personnels âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans et leur proposeront une action de formation d'une durée minimale de 5 jours dont l'objet et le contenu seront définis après analyse individuelle des besoins entre le manager, le salarié (e), et le RH.

Article 2.6.2: Les personnels prioritaires

Sont prioritaires au développement des compétences, à la formation, à l'accès aux parcours de professionnalisation et aux actions de certifications:

- les personnels dont la qualification n'est pas adaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation;
- les personnels les moins qualifiés;
- les personnels en situation de handicap;
- les personnels en déploiement et en reclassement; de retour d'un projet de mobilité externe; en retour de disponibilité
- les personnels chargés d'exercer une activité jusqu'à la fermeture d'un service ou d'accompagner une fin de technologie ou de produit
- les personnels en mission ou en prêt de compétences;
- les personnels en télétravail;
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou parental;
- les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental;
- les personnels reprenant une activité après un congé de longue durée ou de longue maladie;
- les représentants du personnel souhaitant réduire ou mettre fin à leurs mandats.

Cette liste ne présente aucun caractère de hiérarchisation.

Un rappel utile pour les personnels ayant besoin d'un accès prioritaire aux formations.

Chapitre 3 - Limiter l'impact des mobilités à l'initiative de l'employeur et accompagner les salariés.

Pour donner du sens et apporter des solutions concrètes aux enjeux et finalités des évolutions et des changements d'organisation, le groupe s'engage à améliorer la qualité des informations communiquées aux IRP lors des informations et consultations et s'engage à étudier les propositions alternatives proposées par les représentants du personnel, avant la fin de la procédure de consultation.

Article 3.1 : Une nouvelle méthodologie d'instruction des dossiers de réorganisation et/ou de fermeture de site ou de service.

Afin de garantir une plus grande transparence et d'anticiper au mieux, les projets de réorganisation, et/ou de fermeture de site ou de services seront présentés bien en amont et dans leur globalité, conformément à l'article 1.7 du présent accord. Une phase d'information et d'échanges devra être respectée afin de permettre aux élus d'émettre un avis motivé et de prendre connaissance des recommandations des CHSCT et des commissions concernées.

Article 3.1.1 : Nouvelle procédure d'information et consultation.

Dans le cadre de cette nouvelle méthodologie, le CE (ou les CE) et le ou les CHSCT concernés seront informés et consultés parallèlement avec une priorité d'information donnée au CE.

Le dossier présenté en information et consultation en CE devra intégrer plusieurs volets précisant notamment

- la motivation du projet en fonction du contexte, des enjeux économiques (ex: transmission d'information sur les études de marché, le business plan chiffré et argumenté présentant les attentes économiques des projets, les investissements nécessaires, les réductions de coût, l'amélioration opérationnelle...,
- l'impact social et plus particulièrement les risques psychosociaux qui pourraient en

Rappel utile des obligations légales de l'employeur sur la qualité de l'information et sur l'étude systématique de propositions alternatives. Etude systématique ne signifiant évidemment pas accaptation par l'entreprise, c'est la mobilisation qui pourra imposer que cette alternative soit prise en compte.

Cet article est important. Le saucissonnage des projets présentés dans les CE, CCUES et déclarés comme peu importants doit cesser. Obligation de consulter sur la globalité du projet et sur chaque étape.

Vraie rupture ou poudre aux yeux ! Une information-consultation systématique des CE et CHSCT sur les réorganisations et leurs conséquences sans préjuger de l'importance du dossier. Coordination systématique entre les CE sur un même projet. Exigences fortes quant au contenu des dossiers. La liste n'est pas exhaustive mais il est dommage de ne pas y voir écrit l'impact sur les conditions de travail ainsi que la prise en compte du TPS. Cela doit être un point d'appui pour construire un rapport de force et lutter contre les fermetures de sites et de services et contre le harcèlement à la mobilité.

Accord Emploi-Mobilités

découler. Les médecins du travail préventeurs et assistants sociaux seront associés à la construction du dossier. Les risques dans leur globalité seront examinés par le ou les CHSCT concernés.

- l'impact environnemental notamment le coût carbone.
- les dossiers comprendront les modalités de mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique (mobilité, reclassement, redéploiement, plan de formation, de développement des compétences...) au sein de l'entreprise et du groupe.
- les dossiers comprendront une évaluation précise du nombre de personnes concernées par la réorganisation.

Concernant les projets immobiliers, les principes suivants sont également retenus

- prévoir une information et consultation sur la pertinence économique, ou autres, de l'abandon d'un bâtiment, en présentant les éventuels scénarii alternatifs étudiés et en examinant ceux proposés par les organisations syndicales.
- analyser systématiquement les risques psycho-sociaux liés au projet de déménagement.
- mettre en visibilité les éléments technico-économiques du projet.
- s'appuyer sur les CHSCT suffisamment en amont pour qu'ils puissent rendre un avis. prendre en compte les avis des expertises externes.
- introduire un rôle de conseil des personnels de la GTI auprès des directions, sur les travaux à faire avec la prise en compte des conditions de travail et de la qualité de vie des salarié(e)s (transports, restauration, parkings, ...).
- pour les personnels notamment en 1.2 et 1.3, réintroduire des positions de logistique (emploi d'accueil et de courrier...)

La coordination entre CE de DT, CE de division et CE de filiale est améliorée. La présentation dans chaque CE est cohérente et homogène, et veille à une présentation globale du projet.

Article 3.1.2 : Prérogatives des IRP

Les prérogatives des instances représentatives du personnel, ce qui intègre l'avis du CE et du CHSCT et si besoin du CCUES sur le contenu du projet et son impact prévisible sur les salarié(e)s seront respectées.

Simple rappel de la loi.

Les représentants du personnel pourront formuler des propositions alternatives au projet à l'origine d'une réorganisation et/ou d'une fermeture de site ou service et devront obtenir une réponse motivée de l'employeur à leurs propositions avant la fin de la procédure de consultation.

Tout responsable et/ou représentant du personnel, ou mandaté pourra également solliciter l'assistant(e) sociale et/ou le médecin du travail dans le cas où un salarié(e) se trouverait, du fait de l'évolution proposée, dans une situation difficile.

Article 3.1.3: Négociations locales avec les organisations syndicales

Pour les projets relevant de cette nouvelle méthodologie, une concertation locale est systématiquement ouverte afin d'élaborer et négocier notamment des points suivants:

- les solutions alternatives pour les salarié(e)s en mobilités (télétravail, télé-activité, réinternalisation, ...)
- les besoins individuels et collectifs en formation.
- le suivi des salarié(e)s dans l'accompagnement de leur mobilité (redéploiement, reclassement...).
- la détermination des objectifs prenant en compte la montée en compétence du salarié(e).
- les accompagnements financiers sur la base de référence les décisions 46 et 78 (incitation, primes de parcours, indemnisation des temps de transport...) conformément aux dispositions de [l'article 1.5 du présent accord.
- l'analyse des situations personnelles particulières et la recherche de solutions adaptées.
- l'étude de mise en place de transport collectif voire d'adaptation des horaires collectifs, sous réserve de faisabilité et après étude d'impacts sur l'activité.
- la mise en place de commissions locales de suivi ayant notamment pour objet d'être un lieu de médiation et de présentation du bilan du projet (économique et social).
- ... (liste non exhaustive)

Article 3.1.4: Nomination d'un chef de projet

Un chef de projet qui aura en charge de suivre le projet de bout en bout et qui assurera le

Les négociations locales avec les OS ne doivent pas déroger aux prérogatives des CE. Cet article peut poser problème dans son application et limiter le rapport de force syndical.

suivi de la mise en œuvre est systématiquement nommé pour tout projet relevant de cette méthodologie. Une commission de suivi sera, à la demande des OS et/ou de la Direction, chargée d'examiner la mise en œuvre du projet et d'instruire les situations individuelles difficiles.

Article 3.1.5: Bilan de mise en œuvre

Un bilan de mise en œuvre des projets relevant de cette nouvelle méthodologie est réalisé auprès des CE concernés afin notamment de présenter les résultats attendus, l'efficacité globale constatée et les éventuels dysfonctionnements rencontrés.

Article 3.2 : Propositions de poste

Article 3.2.1 : Trois propositions de poste

En cas de mobilité à l'initiative de l'entreprise, le recours aux mobilités géographiques ne doit intervenir qu'après une étude systématique des solutions alternatives pour les salarié(e)s en mobilité (télétravail, ré-internalisation, télé-activité...).

Lors d'une suppression de poste, suite à une réorganisation ou une fermeture de site et/ou de service, les salariés se verront offrir trois propositions de poste fermes et personnalisées d'un niveau de classification au moins équivalent. Un plan de formation formalisé et adapté au nouvel emploi sera proposé aux salarié(e)s.

Le groupe France Télécom s'engage à proposer aux personnels concernés et en fonction des opportunités de postes, soit de suivre son activité, soit de rejoindre un autre métier.

■ pour les personnels de niveau A à Dbis inclus, il sera proposé:

- ❖ en priorité, un poste de qualification égale sur le même site;
- ❖ à défaut, un poste au plus près sur le bassin de vie et dans tous les cas sur le bassin d'emploi;

C'est un accord de méthode. C'est le genre de chose qui se discute dans un PSE et ces dispositions limitent donc ce qui pourrait être discuté dans un éventuel plan social à FTSA ou dans une des nombreuses filiales du groupe concernées par les accords. Cela peut paraître positif pour les fonctionnaires au regard de leurs obligations mais pas forcément pour les salarié-es de droit privé.

Obtention du retour à 3 propositions de postes en cas de perte d'emploi avec des localisations géographiques plus contraignantes mais sans véritable engagement sur la satisfaction du 1er choix. La définition du bassin de vie doit être traitée en direction territoriale avec les organisations syndicales pour l'ensemble des établissements y compris les filiales du périmètre géographique.

Accord Emploi-Mobilités

- ❖ ou sur une zone géographique d'emploi limitrophe si cette solution est plus avantageuse pour les personnels notamment en termes de temps de trajet.
- pour les personnels de niveau E, F et G, il sera 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;
 - ❖ voire sur le bassin d'emploi national.

Une attention particulière sera apportée aux salariés déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail.

Article 3.2.2 : Cas particulier des salarié(e)s à moins de trois ans de la retraite

Les mobilités à l'initiative de l'entreprise pour les salarié(e)s à moins de trois ans de la retraite sont arrêtées. En outre, il sera étudié avec bienveillance les situations personnelles des salariés seniors à moins de 5 ans de la retraite.

Article 3.2.3 : Cas particulier des salarié(e)s en prêt de compétence ou en mission temporaire

La pratique des prêts de compétence ou des missions temporaires n'est pas un mode de gestion de l'emploi. L'entreprise s'engage à ce que ces pratiques n'aboutissent pas à des cas d'exclusion interne. En outre, le Groupe s'engage à limiter les missions successives et à répétition.

Les prêts de compétence ou missions temporaires y compris le renouvellement doivent être systématiquement contractualisés entre les trois parties (manager cédant, manager prenant, le(la) salarié(e)). Doivent notamment être définies les activités, les conditions d'exercice, et la durée.

Les missions doivent avoir une durée minimale d'1 mois et ne peuvent pas excéder une durée maximale de 12 mois. Au delà d'un an, la mission devra être convertie en poste pérenne. Le salarié(e) reste affecté(e) à l'entité cédante qui continue de gérer intégralement sa situation administrative et personnelle. En revanche, il est géré managérialement par l'entité prenante.

Vigilance sur l'application de cet article. Quid du salarié dont le poste est supprimé ?

L'engagement du groupe FT de limiter les missions successives et à répétition est loin d'être satisfaisant. La contractualisation de ces missions et prêts de compétences reste floue. La nouveauté est l'identification et la communication du nombre de salarié-s en mission.

L'obligation d'écrit est une bonne chose car on a trop vu se développer l'exclusion interne grâce à l'utilisation répétée de mission à peine déclarée, bouche-trou ou placard. Mais les éléments décrits sont nettement insuffisants en terme de garantie, ainsi la notion d'équité décrite plus loin, en matière de traitement, d'accès à la formation, ou en matière de rétribution permet toutes les interprétations.

Le(la) salarié(e) en mission doit bénéficier d'une d'équité de traitement, notamment dans l'accès à la formation professionnelle, et dans l'application de la politique de rétribution (augmentation générale, parts variables...)

Les missions et prêts de compétence peuvent permettre la découverte d'un nouvel environnement professionnel, d'un nouveau métier... et donc préparer une reconversion, si nécessaire grâce à des formations.

Le but, clairement annoncé est pouvoir être recruté sur un poste permanent. Pendant sa mission, le salarié(e) dispose du temps nécessaire pour les entretiens avec sa hiérarchie, son RH de proximité et pour des entretiens de recrutement. Le temps consacré à la recherche d'un poste pérenne devra être pris en compte dans la définition des objectifs.

A l'issue de la mission, un poste permanent devra être proposé au salarié(e) conformément aux dispositions des articles 2.6.2 et 3.2.1 du présent accord.

Le groupe se dotera des moyens pour identifier le nombre de salariés en mission et communiquera ces éléments lors des présentations des rapports emploi.

Article 3.2.4 : Lutter contre l'exclusion interne

Le groupe s'engage à lutter contre l'exclusion interne. Le groupe se dotera des moyens pour identifier le nombre de situations d'exclusion interne et devra trouver les solutions appropriées pour accompagner ces salariés.

Article 3.3: Proposer un accompagnement personnalisé

Article 3.3.1 : Rôle des espaces développement

Les conseillers développement ont pour mission principale d'accompagner chaque salarié(e) dans sa démarche d'évolution vers un nouveau poste jusqu'à l'aboutissement. Afin de faciliter des relations personnalisées, chaque salarié(e) en mobilité sera assisté à sa demande dans sa recherche par un conseiller dédié de l'Espace Développement de son périmètre géographique.

Force est de constater qu'il n'y a eu aucune volonté de France Télécom de tenir compte des préconisations très éclairantes du rapport 2005 de l'Institut des Métiers (cf intranet) sur l'exclusion interne. Il devait y avoir une discussion sur ce rapport lors de ce chantier qui n'a jamais eu lieu. Il faudra encore batailler ferme pour éviter des situations individuelles chaotiques voire dramatiques.

Les espaces développement souvent contraints ont été un des outils utilisés par la direction au service de sa politique de mobilité forcée. Difficile donc de jauger à cette étape, de quelle manière vont évoluer ces espaces et leurs missions.

Accord Emploi-Mobilités

De ce fait, des entretiens réguliers avec son conseiller développement, seront mis en œuvre en fonction de son besoin.

Les salarié(e)s auront la possibilité, s'ils le souhaitent de participer à des journées découvertes des métiers du groupe France Telecom.

Les conseillers développement suggéreront et faciliteront les « visites découvertes » de certains métiers, dans le cadre d'un choix d'orientation métier qui s'avèrerait intéressant. Le personnel sera aussi invité à participer à des manifestations de type forum des métiers, qui seraient organisées sur les bassins d'emploi.

La participation à ces différentes actions ne doit pas engager le salarié sur une obligation de mobilité à l'issue.

Article 3.3.2 : Cas particulier des travailleurs en situation de handicap

Un accompagnement spécifique sera réalisé pour le reclassement de ces personnels. Un accompagnement individuel sera mis en place, associant fonction RH, conseillers développement, médecin du travail, manager, assistant(e) social (e), préventeur, sous la responsabilité du Correspondant Handicap. Les solutions adéquates en matière d'aménagement de poste ou d'organisation du travail seront mises en œuvre, dont notamment le télétravail ou la télé-activité.

Tout(e) salarié(e) pourra solliciter de fait l'assistant(e) sociale et/ou le médecin du travail.

Article 3.3.3 : Cas particulier des salarié(e)s absents de l'entreprise

Les salarié(e)s absents de l'entreprise (congé formation, congés parentaux, congé création d'entreprise, PPA, mobilité fonction publique, maladie...) seront informés par la Direction des actions d'accompagnement et du nom de l'interlocuteur de l'Espace Développement qui leur est dédié.

En dehors d'un arrêt de travail pour maladie sans autorisation de sortie, les salarié(e)s absents de l'entreprise pourront, s'ils le souhaitent, prendre rendez-vous avec leur conseiller développement dédié pour anticiper leur recherche d'emploi.

Ce paragraphe est de moyenne «augure»: que signifie: les conseillers développement suggéreront.. certains métiers? Seront ils encore une fois fortement incités...à fortement inciter?

Simple redite si nous nous référons, par exemple, à l'accord d'entreprise FT SA en faveur de l'emploi des handicapés de 2008-2010.

Le bons sens

Afin de préserver le lien avec l'entreprise, lutter contre l'exclusion, faciliter le retour dans l'emploi et permettre l'élaboration de pistes de réflexion sur la compatibilité de l'état de santé des personnels à l'issue de leur CLM/CLD et les postes pouvant être proposés lors de leur reprise de travail, le groupe France Télécom-Orange s'engage à mettre en place une procédure d'accompagnement après CLM/CLD, lors des reprises notamment à temps partiel thérapeutique.

La procédure comprendra:

- l'organisation de visites de pré-reprise avec le médecin du Travail, à la demande du (de la) salarié(e), qui ne se substitue en aucun cas à la visite obligatoire de reprise.
 - une sensibilisation du management et des collègues au retour du (de la) salarié(e) après un CLM/CLD,
 - une étude systématique des besoins en formation nécessaires au moment de la reprise, avec la possibilité de formation longue, type période de professionnalisation pour permettre la réintégration sur le site d'origine.
- en cas d'éloignement du service pour une durée supérieure ou égale à un mois, un courrier sera systématiquement envoyé au domicile du (de la) salarié(e) afin de lui préciser quels sont ses interlocuteurs RH de proximité, le médecin du travail et l'assistante sociale qu'il peut contacter à tout moment et à sa propre initiative, ainsi que le numéro de téléphone, l'adresse postale et électronique du service RH dont il (elle) dépend pour ses formalités administratives. Une mise à jour de ces coordonnées sera effectuée par le(a) RH de proximité

Article 3.4 : Temps consacré à l'évolution vers un nouvel emploi

Le management de l'entreprise devra accorder le temps nécessaire et les moyens pour permettre à chaque membre de son équipe d'évoluer vers un nouvel emploi : ateliers, visites découvertes, forums, rendez-vous individuels avec les conseillers développement ou avec des recruteurs.

Chaque salarié(e) concerné(e) devra informer son manager des dates et horaires de ses rendez-vous afin d'organiser la continuité de l'activité de son équipe.

Si le retour de nos collègues de CLM/CLD est mieux soigné pour l'avenir, c'est une bonne chose. On demande à voir. Sud souhaiterait en premier lieu que durant le CLM/CLD, l'entreprise remette en oeuvre des procédures et des moyens dignes de ce nom qui ne laissent pas nos collègues à l'abandon, ce qui se passe trop souvent aujourd'hui.

C'est curieux: dans l'accord pour tous, il existe deux jours découverte qui justement devaient servir à cela....On a pu voir à l'usage ces dernières années qu'ils étaient exclusivement utilisés au service des besoins de l'entreprise, et non pas pour permettre à des salarié-es intéressé-es pour découvrir d'autres métiers...alors c'est quoi le temps nécessaire et à l'initiative de qui? Il ne faut pas oublier qu'on est dans le chapitre : **limiter l'impact des mobilités à l'initiative de l'employeur et accompagner les salariés**

Les personnels chargés d'exercer une activité jusqu'à la fermeture d'un service ou d'accompagner une fin de technologie ou de produit bénéficient, durant cette période, d'un accompagnement personnalisé pour permettre d'anticiper leur évolution professionnelle (notamment l'identification d'un plan de formation). Ils bénéficient également à compétences équivalentes, d'une priorité dans leur recherche de poste par rapport au choix qu'ils auront exprimé.

Article 3.5 Accompagnement Formation

Afin de favoriser l'accompagnement du changement ou de l'évolution de métier plusieurs actions d'information/formation sont proposées aux salarié(e)s, sans que cela soit exhaustif:

- Bilan de compétences interne ou externe, bilan professionnel, VAE pour ceux qui en font la demande;
- Formations liées à l'adaptation au poste;
- Formations liées à un changement de métier;
- Parcours de professionnalisation (avec pour certains parcours l'opportunité d'une promotion).

Le rythme des formations sera adapté afin de permettre à chacun d'acquérir ses nouvelles compétences dans les meilleures conditions.

Article 3.6 : Suivi de l'intégration des salarié(e)s

Afin de veiller à la réussite de l'intégration des salarié(e)s dans leur nouveau poste, le manager doit apporter une attention particulière aux conditions d'accueil d'un nouveau salarié.

Un suivi individuel sera fait par son conseiller développement 1 mois après la prise de poste de chaque salarié(e), puis 3 mois après avec possibilité d'un processus identique de reclassement sur un nouveau poste en cas d'échec d'intégration.

La montée progressive des compétences du salarié(e) lors d'un changement de métier est prise en compte dans les objectifs individuels.

Le suivi global du bon déroulement du pro-

C'est le minimum patronal ! Ces derniers articles pourraient faire l'objet de nouvelles discussions dans la négociation Gpec

cessus sera sous la responsabilité du chef de projet visé ci-dessus.

Le médecin du travail est informé de ces changements de poste.

Chapitre 4 : Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord et durée de l'accord

Article 4.1 : Commission de mise en œuvre et de suivi

Les parties conviennent de créer une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord. Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Elle se réunira au minimum une fois par trimestre. Elle peut également être saisie par les organisations syndicales signataires en cas de difficultés de mise en œuvre.

Cette commission a pour missions notamment de suivre la mise en œuvre du présent accord sur l'ensemble des chapitres 1, 2, 3 et de définir les indicateurs de suivi pertinents. Les travaux de cette commission sont repris par les organisations syndicales représentatives dans le cadre du groupe de négociation de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Article 4.2 : Commission de suivi de reprise des projets gelés

Les parties conviennent de créer une commission de suivi de reprise des projets gelés entre le 25 août 2009 et le 31 décembre 2009. Elle se réunira tous les 15 jours pour suivre l'avancée des projets.

Elle est composée de 2 représentants dési-

Lors de la dernière séance de négociation, la direction a fait volte face en fermant la commission de suivi aux Organisations Syndicales non-signataires à la demande expresse de certains syndicats. Nous serons attentifs à ce que ces commissions ne se substituent pas aux IRP

Le nom de cette commission semble contradictoire avec les promesses de stabilité de cet accord. Nous vérifierons que les engagements pris soient respectés également dans les projets gelés depuis le 25 août 2009.

Accord Emploi-Mobilités

gnés par toutes les organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction du Groupe.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Article 4.3 : Durée de l'accord et formalité de dépôt

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 4.4 : Modalités de révision et de dénonciation

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du nouveau Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du nouveau code du travail.

Fait à Paris, le 5 mars 2010

Annexe 1

Champ d'application du présent accord

Nom de la société
Almerys sas
Corsica Haut Débit (ex Rapp 17)
Orange Sports (ex Rapp 24)
FCR
SOFRECOM
Innovacom gestion
Francetel
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
France Telecom Lease (ex Solicia)
Viaccess
Gironde Haut Débit
w-HA
Nordnet
Telefact
Orange Distribution (ex FTM Distribution)
Orange Promotions (ex FTM Promo.) .
Etrali France (ex-Resocom Services SA)
Etrali SA (à partir de 1/1/02)
Orange France SA (ex FTM SA)
Studio 37 (ex Rapp 27)
Orange Vallée (ex NEDDI)
Orange Cinéma Series (ex Rapp 35)
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Consulting
Data & Mobiles International (ex Rapp 44)
FT Marine
Orange Caraïbes (ex FCM)
Orange Réunion (ex FTM La Réunion)
Equant (EUR) - France
Enora Technologies
Netia
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Ten
Cityvox
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Silicomp-AQL
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
Silicomp Management

Les commentaires de Sud

L'accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital. Il s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés de droit privé et agents contractuels de droit public).

Annexe 2

2010 : Premiers engagements sur l'emploi

Le Groupe a pris les premiers engagements suivants:

- augmentation de 10% des médecins du travail
- renforcement des équipes ressources humaines et de proximité avec création d'environ 150 postes de RH de proximité.
- recrutement de 380 ETP en CDI répartis comme ci-après:
 - ❖ 210 dans les métiers de la vente (150 en AD et 60 Conseillers Clients)
 - ❖ 100 techniciens d'intervention
 - ❖ 70 vendeurs en AE.

Ces recrutements seront réalisés, en priorité, parmi les CDD et apprentis déjà en poste dans l'entreprise.

- Recrutements de 30 managers de proximité à OPF. Une estimation des besoins pour les autres divisions sera réalisée ultérieurement.
- création de 1500 ETP en CDI après analyse des tâches stratégiques confiées à des entreprises externes. Ces recrutements seront également ouverts aux salarié(e)s en interne sans incidence sur le volume de création d'ETP en CDI.
- En outre, les recrutements prévus pour l'année 2010 (hors internalisation, renforcement OPF, TPS) : 1 300 recrutements externes:
 - Les recrutements dans le cadre du TPS: environ 250 pour 2010.

Un suivi de ces engagements sera réalisé à l'occasion de la commission de suivi du présent accord. Une présentation de la déclinaison locale du volet Emploi sera faite au niveau de chaque CE et Comité Territorial à l'Emploi.