



La duperie !

M. Stéphane Richard, directeur général, a présenté son Plan pour un nouveau France Télécom !

En 8 engagements, ce plan aurait-il abusé son présentateur ou bien chercherait-il à abuser les salariés ?

1. L'EMPLOI

« France Télécom sera un recruteur important pour les années qui viennent. » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**
Arithmétique : 3 500 embauches sont prévues, en priorité parmi les 4 700 apprentis. Ce qui donne $4700 - 3500 = 1\ 200$ personnes qui ne resteront pas. À ces 1 200, il faut ajouter les 2 000 seniors sur le départ avec le plan seniors. $1\ 200 + 2\ 000 = 3\ 200$ personnes qui quitteront l'entreprise (266 par mois). En conclusion, sur un effectif actif d'environ 90 000 personnes, le taux de départ est de $- 3,55\ %$! L'exemple de Lyon ? La direction propose de suivre les jeunes en formation en alternance. Ils ne l'étaient donc pas ? Sachant que ces jeunes ne bénéficient d'aucune garantie de recrutements... Mauvais exemple !

► **COMMENTAIRES FO :** ce plan est un trompe l'œil, puisqu'il y aura beaucoup plus de départs que d'entrées !

2. UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL

« Le dialogue social est renforcé... » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**
Constat d'échec, aveu ? Toutes les organisations syndicales dénoncent depuis des années l'absence de dialogue social. Le plan de Stéphane Richard n'a même pas été décliné aux Organisations Syndicales avant la présentation à la presse ! La négociation qui devait porter sur « les grands principes à respecter en matière de prévention des risques psychosociaux », s'est transformée en huit négociations différentes ! La direction est incapable de nous transmettre un calendrier fiable des réunions (qui se tiennent simultanément le même jour !). Alors, qu'en est-il de la volonté de renouveau du dialogue social ? Quant aux mauvais accords auxquels il est fait allusion (Mobilité et Vie privée/Vie pro) pour lesquels Force Ouvrière a refusé d'apposer sa signature, ils relancent dans les faits le « Time To move » et n'offrent que des mesures conditionnelles et limitées dans le temps ! Le moins que l'on puisse dire, c'est que la direction innove... Mais pas au bénéfice des salariés !

► **COMMENTAIRES FO :** nouveau dialogue social à France Télécom ? Nous voulons des actes, des faits !

3. LA MOBILITÉ VOLONTAIRE

« La mobilité sera basée essentiellement sur le principe du volontariat » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**
Les mobilités sur le seul principe du volontariat ? sauf que la direction écrit : « des déménagements importants à venir » créeront « une concentration de salariés sur un même lieu ». Mais à part ça, plus de mobilité forcée...

► **COMMENTAIRES FO :** Un doux rêve que Force Ouvrière souhaiterait pouvoir faire toutes les nuits. Plus de restructuration, plus de mobilité forcée, plus de fermeture de service, plus de changement obligatoire de métier ? Dans ces conditions, Force Ouvrière aurait signé l'accord mobilité à deux mains.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

4. UNE ENTREPRISE PROCHE DES SALARIÉS ET DES CLIENTS

« Une entreprise plus proche de ses salariés et de ses clients » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**

A priori, on pourrait se réjouir de cette volonté de proximité dans la prise de décisions pour les salariés et pour les clients. Mais quelles seront les réelles marges de manœuvre accordées aux personnels ? Peut-on croire une minute que toute liberté d'actions pourrait être accordée, du jour au lendemain, en matière de recrutements, congés, formations, et promotions ?

- ▶ **COMMENTAIRES FO :** être plus proche suppose de réduire une distance, mais de quelle distance s'agit-il ? Plus proche ? Ne s'agit-il pas ici simplement de dégager la responsabilité de la direction générale sur des directeurs ou managers de proximité ? À noter que, dans cet engagement, la direction parle encore et toujours de mobilité... Une obsession dangereuse et suspecte !

5. PLUS DE CONFORT AU TRAVAIL

« 800 sites feront l'objet de travaux d'amélioration » VRAI ou FAUX ? **VRAI, mais... !**

Sachant que FT dispose de 24 000 sites, dont 15 000 payant une taxe foncière, cela veut dire que 95 % des sites ne seront pas concernés ! Il en est de même pour la création des 270 salles de convivialité. Mais au-delà de la peinture et de la moquette, c'est la vie au travail qu'il faut changer.

- ▶ **COMMENTAIRES FO :** la convivialité ne peut résulter de pique-niques obligatoires, pas plus que de courses en sac ou de sauts à l'élastique, toutes choses qui pourraient bientôt être proposées aux personnels, si nous n'y prenons pas garde ! La convivialité, la vraie, passe par des conditions de travail et de vie agréables, seules propices à un développement professionnel et personnel harmonieux !

6. PLAN SPÉCIFIQUE POUR PERSONNES EN DIFFICULTÉS

« La situation des personnes en difficulté fait l'objet d'un plan spécifique » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**

Arithmétique : recruter davantage de médecins est inévitable, car à l'heure actuelle, à raison de 90 000 actifs bénéficiant d'une visite médicale tous les deux ans, c'est potentiellement 45 000 visites annuelles partagées par 70 médecins, soit 1 285 par an et par médecin. Ce qui correspond à 5 visites par jours ouvrés, à raison de 20 minutes par agents, cela donne 100 mn par jour. C'est donc moins de deux heures par jour que le médecin de travail consacre aux salariés, compte tenu du travail de saisies, des déplacements prohibitifs, tant en nombre qu'en durée, qu'on lui impose aujourd'hui !

- ▶ **COMMENTAIRES FO :** la formation des 6 000 managers aux risques psychosociaux (entre autres...) est une bonne chose, mais combien d'entre-eux sont également souffrants ? Et par ailleurs, comment saura-t-on qu'un agent en difficulté l'est vraiment (secret médical...) ?

7. UN NOUVEAU MODE DE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

« Le mode de fixation des objectifs de chaque collaborateur est revu » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**

« Trois composantes sont prises en compte, le business, la qualité de service, la performance sociale »

- ▶ **COMMENTAIRES FO :** soyons clairs, Force Ouvrière n'est pas contre la fixation d'objectifs en soit, à la condition qu'ils soient connus longtemps à l'avance, équitables et atteignables par tous. Par exemple, il n'est ni juste, ni équitable, ni même cohérent, de confier des travaux collectifs à des salariés qui sont ensuite évalués individuellement. Mesurer ainsi la performance sociale en soi, cela n'a pas de sens.

8. LE PLAN DE STÉPHANE RICHARD : SUIVI ET MESURÉ

« Les effets du plan seront suivis et mesurés et le plan sera piloté » VRAI ou FAUX ? **FAUX !**

- ▶ **COMMENTAIRES FO :** établir un baromètre, oui, mais lequel et sur quel plan ? D'abord, il serait primordial d'établir un véritable plan d'actions, tenant compte des préconisations du cabinet Technologia. Ensuite, il conviendrait de désigner de véritables responsables, avec de véritables moyens associés permettant d'aboutir à un véritable résultat. Puis mettre en place un CHSCT NATIONAL garant du Plan National de Prévention des Risques Psychosociaux. Sans cela, tout n'est que sempiternels discours et belles promesses, qui n'aboutiront pas à un règlement rapide et efficace de la grave crise sociale que vivent les salariés de France Télécom.

Avec Force Ouvrière, exigez :



- l'arrêt des restructurations,
- l'arrêt des mobilités forcées,
- l'arrêt des fermetures de sites,
- l'arrêt des changements imposés de métiers !

LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE