

UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE POUR LES SENIORS

FO Communication a décidé de signer l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des deuxièmes parties de carrière à France Télécom. L'attente des salariés dans ce domaine était très forte. Depuis 3 ans, rien n'avait pu être négocié. Cet accord va permettre la mise en place d'un temps partiel pour les seniors (TPS) qui souhaitent aménager les dernières années de leur carrière et préparer dans de meilleures conditions leur sortie de l'entreprise, tout en bénéficiant d'une validation retraite à 100 %. Le TPS sera accessible dans les 3 ans précédant le départ en retraite et peut être couplé avec la cessation progressive d'activité (CPA) pour les

fonctionnaires éligibles à celle-ci. Deux formules sont proposées : le **TPS couplé avec une CPA** (tableau 1 ci-contre) et le **TPS pour tous** (tableau 2). Ce dispositif offre également la possibilité de négocier localement une prime, pouvant aller jusqu'à 24 mois de salaire. Pendant les 3 ans du TPS, le salarié ne pourra subir aucune mobilité imposée. Et sa carrière continue, y compris pour l'obtention des indices exceptionnels. Il va de soi que l'application de cet accord ne doit pas conduire à une nouvelle dégradation des conditions de travail des autres salariés. La contrepartie en terme d'emplois consiste à recruter sur 3 ans l'équivalent de 50 %



© PHOTOALTO

Rythme de travail	Rémunération	Temps libéré	Validation retraite
100 % pendant les 6 premiers mois puis 50 %	80 % 75 % 70 % 65 %	6 mois 12 mois 18 mois 24 mois	100 %

Rythme de travail	Rémunération	Temps libéré	Validation retraite
50 %	80 % 75 % 70 % 65 %	- 6 mois 12 mois 18 mois	100 %

du temps libéré par les seniors en TPS. L'entreprise s'engage d'ores et déjà à recruter au moins 1 500 personnes, sur la base de 6 000 seniors entrant dans le dispositif. Pour FO Communication, ce chiffre n'est qu'un début. Il sera possible, en local, de procéder à des recrutements supplémentaires, en fonction du nombre de nouveaux postulants au TPS. Cet accord apporte aussi des réponses aux salariés de plus de 45 ans, qui entament leur deuxième partie de carrière. France Télécom a enfin pris l'engagement de maintenir ces salariés dans l'entreprise. Ils pourront valoriser leurs acquis et leurs compétences avec des possibilités offertes par la validation

des acquis de l'expérience, de nouveaux accès aux emplois, des rémunérations revues et des formations... Pour certains d'entre eux, c'est la fin du placard et de l'isolement. Dans le cadre de cet accord sur les seniors, FO Communication a réussi à obtenir de la direction de France Télécom qu'elle tienne enfin compte pour ses fonctionnaires concernés de la refonte appliquée à la catégorie B de la Fonction publique. Une première réunion du Comité paritaire s'est tenue en décembre. En ce qui concerne la carrière des fonctionnaires reclassifiés de II.1 à III.1, les grilles indiciaires vont être adaptées avec la création d'un échelon

supplémentaire. Jusqu'à maintenant, la direction s'appuyait sur le fait que la loi du 2 juillet 1990 a supprimé le rattachement de tous les corps et les grades de France Télécom à des catégories de la Fonction publique. S'agissant des grades de reclassement, une amélioration est également envisagée. Un nouveau Comité paritaire se tiendra en janvier pour examiner les tableaux de correspondance. Pour toute question sur toutes les modalités de l'accord, les militants FO Communication sont là pour aider les salariés à prendre leur décision, en toute connaissance de cause et en fonction de leur situation personnelle. ♦

Kpark

Le handicap pour motif de licenciement à La Poste !

Inqualifiable ! Malgré nos nombreuses interventions auprès du DRH du courrier, des personnes handicapées de la DOTC Limousin font l'objet d'une procédure de licenciement. Leur statut de travailleurs handicapés est pourtant attesté...

Conformément à l'accord que FO Communication a signé, La Poste aurait dû proposer un poste adapté à leur situation. Or les propositions qui leur ont été faites ne tiennent aucun compte du handicap, pourtant connu et incontestable, de ces personnes. Devant l'injustice d'une telle décision, nous avons exercé un droit d'alerte, conformément à l'accord sur le droit syndical. Le responsable départemental FO Communication a également engagé une action auprès du Conseil des prud'hommes ainsi qu'auprès de la HALDE (*) pour discrimination à l'égard d'une employée handicapée.

Quelle valeur peut-on accorder désormais à la signature de La Poste, si l'entreprise ne tient pas par la suite ses engagements ? Quelle crédibilité pour le dialogue social ? Une telle désinvolture dans l'application d'un texte est intolérable.

Rendez-vous donc devant la justice, puisque la stratégie de La Poste aboutit dorénavant à substituer le juge au dialogue responsable entre partenaires sociaux.

(*) Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Les postiers logés à quelle Enseigne ?



© A. TUDELA / LA POSTE

Pour FO, un mot d'ordre : maintien du service public postal !

Entre caisse, guichet, boutique et instances, le travail des postiers de l'Enseigne est de plus en plus aléatoire. Difficile d'affronter le mécontentement des clients sans pouvoir apporter la bonne réponse. Dur d'être obligé de « balancer » un numéro de téléphone aux usagers : 3631 (guichet virtuel), 3639 (La Banque Postale)... Dur de gérer sur la même position de travail des activités différentes, parfois contradictoires ! Comment, par exemple, traiter une réclamation pour un paquet ColiPoste et aussitôt accueillir, toujours avec le sourire, le client suivant venu acheter ce même produit ? Où est la promotion commerciale ? Où est la montée en compétence pour l'agent ? Pour lui, c'est plutôt la montée assurée du stress ! Les dérives stratégiques de La Poste, le nez sur la rentabilité à court terme, se font sentir chaque jour un peu plus sur le quotidien des postiers. L'activité

devient de plus en plus « polyvalente », les contraintes sur les conditions de travail de plus en plus oppressantes. Savamment organisée, la flexibilité des horaires pèse lourdement sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Organiser systématiquement la flexibilité du temps de travail est illégal. FO Communication rappelle que les horaires des agents ne peuvent être changés au pied levé d'un jour à l'autre. Il faut un motif et respecter un délai de prévenance de 9 jours francs. L'Enseigne, qui regroupe le réseau des « points de contact » de La Poste, est prestataire de La Banque Postale, des autres métiers et des filiales. Des conventions de services ont été passées en ce sens. Simple sous-traitant, elle n'a aucune maîtrise sur les décisions prises ailleurs et en amont. Cette prétendue « diversification » est loin d'être un enrichissement pour les postiers. Assimiler ces agents à des

conseillers de proximité, leur assigner des objectifs commerciaux sans leur en donner les moyens, comme le souhaite la direction, c'est les conduire tout droit à l'échec ! Le tout sans aucune reconnaissance professionnelle ! Les agents n'ont plus qu'à ruminer leur frustration et, pour nombre d'entre eux, attendre encore leur promotion en Il.2. Devenir conseiller commercial dans le bureau de poste d'un quartier sensible abandonné à l'apartheid social, c'est mission impossible ! D'autant plus que la segmentation rampante par type de marché et de clientèle conduit à supprimer du personnel au guichet, allonger les files d'attente et réduire l'offre sociale pour les personnes les plus vulnérables ! Pour FO Communication, le maintien du service public postal reste la condition essentielle pour garantir les droits tant des postiers que des usagers. ♦

À Transcom, « they have a dream » !

Ils ont fait un rêve, les salariés de Transcom. Le rêve d'un monde où tout irait bien, où le patron aurait de la reconnaissance pour ses salariés, où le patron verserait les primes correspondant au travail fourni, où ils ne viendraient pas au travail la boule au ventre. La réalité est beaucoup plus cruelle. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les propositions salariales de la direction se limitent à 50 euros bruts. Sur le plan social : les absences pour enfant malade se limitent à 7 jours par an, dont 4 seulement payés.

L'avenir s'annonce particulièrement sombre. FO Communication craint un plan social pour la fin de l'année, qui toucherait 400 personnes sur les 1 100 que compte l'entreprise. Malgré notre insistance devant l'inquiétude du personnel, aucune information ne nous est apportée sur les modalités de reconduction du contrat avec SFR, ni sur l'éventuelle défection de Télécom. 241 personnes ont déjà quitté l'entreprise en 2009, dont 106 démissions, 59 fins de CDD et 53 licenciements.

Les cadres sont moteurs à France Télécom

La négociation en cours sur le stress et la souffrance au travail a permis de mettre en avant le rôle essentiel des cadres dans l'entreprise. À leur écoute, FO Communication a toujours revendiqué qu'ils soient les parties prenantes de la vie économique de l'entreprise. Ainsi, nous nous sommes battus au comité de pilotage de la négociation pour que les questions concernant le management figurent bien dans le questionnaire transmis aux salariés. C'est la seule façon d'identifier vraiment les problèmes rencontrés sur le terrain. C'est le seul moyen de faire évoluer le mode de management à l'œuvre jusqu'à maintenant à France Télécom. De toute évidence, les cadres de tous niveaux ont leur mot à dire et des solutions à apporter pour s'attaquer aux multiples failles du système en place dans l'entreprise. Un droit de réserve doit aussi leur être

reconnu si une décision leur paraît contraire aux pratiques légales ou à l'éthique professionnelle. Un accord sur le rôle des cadres dans l'entreprise doit être négocié au plus vite. Il faut en effet s'appuyer sur eux si l'on veut que « le France Télécom de demain ne soit pas le France Télécom d'hier », comme le souhaite le président.

© J. VALAT / FT



Les centres financiers dans les turbulences

Les services clients connaissent la restructuration la plus importante de leur histoire. 7 000 agents sur un total de 18 000 dans les centres, soit un tiers du personnel, sont concernés. En plus, cette réorganisation est à géométrie variable, en fonction de l'importance des centres. Le projet Services Clientèles s'affiche comme une simple réorganisation des activités « sans objectifs de productivité ». Derrière le paravent participatif des groupes de travail, se préparent en fait un véritable remodelage des services financiers et une mutualisation qui ne veut pas dire son nom, au risque de dégrader le service rendu à l'utilisateur. Ce contexte de changement permanent stresse les salariés, les isole et détruit le tissu social. L'individualisme prime sur le collectif et met en péril la cohésion même des services. Les managers de proximité, déjà confrontés à des objectifs insurmontables, doivent penser « à leur avenir », autrement dit changer de poste et de métier. Ils se font concurrence entre eux pour le même emploi. Les injustices, notamment au niveau des primes, deviennent monnaie courante. Devant la profondeur du malaise, FO Communication réclame une information claire et cohérente sur l'avenir des 18 centres financiers. Et non une communication distillée au compte-gouttes, source de désarroi et d'angoisse. D'autant que sur la bourse d'emplois, les postes sont rares pour les agents en reclassement...