

Mobilité

(mise à jour octobre 2004)

- mobilité, restructurations
- aides à la mobilité
- mobilité entre filiales et maison mère
- mobilité vers les fonctions publiques

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

La politique d'emploi

concerne tout le personnel

*Accord cadre pour l'emploi et la gestion
prévisionnelle des compétences
Accord d'entreprise*

France Télécom mène depuis longtemps déjà une politique de réduction de ses effectifs et de restructuration. Cette politique s'est accrue avec la crise financière et l'arrivée de Thierry Breton. Elle concerne la maison mère et les filiales avec une logique de groupe. Elle n'exclut ni les licenciements ni les mobilités contraintes.

Jusque là, le statut de l'entreprise et le statut de fonctionnaire, qui concerne encore plus de 80% du personnel, ont protégé l'emploi des agents bien au-delà des seuls fonctionnaires. La direction en usant d'un nouveau terme "mobilité externe", qui correspond à la sortie du groupe, montre bien quelles sont ses ambitions : réduire les effectifs par tous les moyens.

Un accord cadre qui organise les mobilités

De nombreuses dispositions de l'accord cadre pour l'emploi et la gestion des compétences (signé en 2003 par la CFDT, la CFTC, la CGC et FO) visent en fait à permettre la flexibilité la plus grande de l'emploi.

Il est donc décisif, au delà des mesures existantes, mais qui protègent peu les agents, d'agir collectivement, pour ne laisser personne sur le bord de la route, pour imposer les meilleures conditions lorsqu'il y a des restructurations.

Le bassin d'emploi

Le bassin d'emploi correspond à la zone géographique couverte par la direction régionale dans laquelle il est situé. Il regroupe l'ensemble des services de la zone géographique, quelle que soit la direction de rattachement. C'est le délégué régional à l'emploi, en général le directeur régional, qui est responsable de l'emploi sur le bassin et qui coordonne l'ensemble des éléments concernant les postes disponibles en mobilité, et les déploiements.

Les bassins d'emploi sont de plus en plus élargis avec les fusions de directions régionales.

Le délégué régional à l'emploi est chargé, en particulier, de coordonner

Sud

les redéploiements.

Concernant l'Ile-de-France, le bassin d'emploi couvre toute la région.

L'espace mobilité interne et externe

L'EMIE existe au niveau du bassin d'emploi (espace mobilité local) et au niveau national.

Il doit assurer la transparence sur les emplois disponibles dans la maison mère et les filiales, et il donne des informations sur les emplois disponibles dans les fonctions publiques.

Il peut proposer, ou l'agent peut demander, des bilans de compétences, des entretiens d'orientation, des aides à la rédaction de CV pour avoir accès à un emploi en filiale ou dans une fonction publique, des formations d'adaptation.

Cela ressemble beaucoup à des ANPE internes qui
répondent surtout aux demandes de la direction.

Missions temporaires, prêts de compétences

Quand il y a des emplois non supprimés mais dont l'activité est réduite, l'entreprise peut être amenée à confier des missions temporaires aux agents (ou prêts de compétences) dans la limite de 12 mois maximum non renouvelables.

Hierarchiquement le responsable reste le même ainsi que la rémunération. Il doit être fait des propositions de poste pendant la mission temporaire.

Dans ces cas, il y a une série d'éléments à vérifier :

- s'il y a des contraintes de mobilité importantes, il faut exiger des compensations financières, la fourniture éventuelle d'un véhicule pour les personnes concernées, même s'il ne s'agit pas d'affectation définitive ;
- Il faut exiger que les propositions faites tiennent compte de la situation de famille, des problèmes éventuels d'éloignement...

Ces missions temporaires, véritable intérim interne, sont censées permettre à la direction de faire travailler les agents sur n'importe quoi, n'importe comment et n'importe où dans le périmètre de la zone géographique. C'est un véritable chantage. Pour ceux qui n'accepteront pas, cela risque d'être soit la porte pour les salariés de droit privé, soit l'affectation obligée sur un poste qui ne conviendrait pas au fonctionnaire. Ces dispositions sont aussi utilisées dans les périodes de moindre activité pour permettre l'utilisation du personnel à d'autres tâches (noël en agence ou au répartiteur par exemple), ceci posant des problèmes importants de compétences.

La direction n'a pourtant pas tous les droits concerne les salariés de droit privé

Code du travail L 321-1 et suivants

S'agissant d'un salarié de droit privé, il faut regarder précisément le contrat de travail, l'emploi et la clause de mobilité éventuelle. Les dispositions écrites doivent être respectées ou, alors, il doit y avoir un avenant au contrat de travail (voir p.16).

Les restructurations

Les projets significatifs de restructuration doivent être présentés devant les CE ou le CCE.

La consultation de ces instances concerne, entre autres, les modalités de mise en œuvre des déploiements.

La mobilité dans la maison mère

La mobilité peut être géographique et/ou fonctionnelle et donne droit dans certains cas à indemnisation (voir p.174).

Elle peut être volontaire ou non, et selon les cas, elle n'est pas traitée de la même façon par l'entreprise.

Déploiement

Quand il s'agit d'un déploiement, la direction indique avoir l'objectif de garder les compétences. Elle propose donc :

- d'abord à l'agent de suivre l'activité si celle-ci est déplacée ;
- un autre emploi sur le lieu d'origine ;
- un autre emploi dans la localité la plus proche ;

Sud

mobilité, restructurations

- en dernier lieu dans le bassin d'emploi.

 Dans de nombreux endroits, ce sera vite le bassin d'emploi, sachant que les autres propositions sont peu réalistes au vu de la masse des emplois supprimés, ou de ce qu'implique pour un agent le fait de suivre son activité.

Pour les cadres supérieurs, et certaines catégories de salariés de droit privé qui ont une clause de mobilité dans leur contrat, les propositions de poste peuvent être faites hors du bassin d'emploi. Pour les cadres des catégories F et G, la mobilité peut être imposée sans clause dans le contrat.

Disposition en faveur de l'égalité professionnelle

L'accord égalité professionnelle prévoit que les déploiements doivent prendre en charge cette dimension pour éviter, dans les métiers ou établissements où peu de femmes sont présentes, que les femmes disparaissent.

En cas de plan social dans une filiale

concerne les salariés de droit privé

Le reclassement est prioritaire sur toute autre mobilité. Il y a des listes d'offres d'emploi réservées dans de telles circonstances. Les salariés ont entre trois semaines et deux mois pour y répondre.

Les garanties liées aux statuts

L'affectation, la résidence

concerne les fonctionnaires

Un agent est affecté ou nommé dans un établissement, une unité, voire un site particulier. Cette affectation détermine, pour les fonctionnaires, la notion de résidence administrative. Dans les cas d'affectation dans une entité à surface régionale, il y a en général une affectation plus précise dans une localité, c'est celle-ci qui est la résidence.

Conditions d'affectation pour un agent fonctionnaire

La résidence administrative définit la zone dont il dépend administrativement (ce peut être la ville ou le département). Tout changement d'affectation doit être notifié et s'il est hors de cette zone, il doit faire l'objet d'un accord individuel ou passer par la tenue d'une CAP.

De plus, certains grades ont des attributions précises. C'est le cas

Sud

mobilité, restructurations

notamment des grades de reclassement. Les agents peuvent exiger d'occuper un poste correspondant à ces attributions.

 Les tribunaux administratifs ont annulé des mobilités contraintes correspondant à ces cas précis. Il faut néanmoins savoir que le risque peut exister d'être affecté très loin, quand il s'agit de métiers qui sont moins courants maintenant.

Dans l'accord cadre pour l'emploi et la gestion des compétences, les fonctionnaires ont 8 jours pour répondre à une proposition de poste.

 Localement il existe des dispositions plus favorables.

La mutation dans l'intérêt du service

Une mutation d'office peut être prononcée en cas de disparition d'un service ou pour raison disciplinaire.

 La direction, dans sa politique de déploiements à outrance, a recours à ces mutations pour réaffecter des personnels qui n'effectuent pas volontairement une mobilité.

Les mutations d'office ne devraient avoir lieu qu'en dernière limite, si aucune autre possibilité n'a été trouvée. Si elles sont effectuées, elles doivent l'être dans la résidence, ou la résidence voisine. Les critères d'ancienneté dans le service et les charges familiales doivent être pris en compte.

Les garanties liées au contrat concerne les salariés de droit privé Le contrat et la clause de mobilité

Un salarié de droit privé peut être affecté dans un établissement, mais avoir une clause de mobilité dans son contrat, permettant qu'il travaille dans une zone beaucoup plus large (généralement, c'est le bassin d'emploi). Dans ce cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait d'avenant pour que le salarié soit déplacé, et ce dernier est obligé d'accepter la mobilité. La rupture du contrat dans ce cas peut constituer une faute et faire perdre les droits à indemnité de licenciement.

Quand il s'agit d'une mobilité hors de cette zone, il est par contre nécessaire d'établir un nouveau contrat ou de le modifier par un avenant. Le salarié peut refuser l'avenant, dans ce cas, il peut être licencié et doit être indemnisé.

Dans un tel cas, il faut faire reconnaître le licenciement économique. Au delà de 10, l'entreprise est contrainte d'engager une procédure du plan social.

La reprise d'ancienneté

L'ancienneté est reprise quand un salarié passe d'un emploi à l'autre y compris en provenance ou vers une filiale. Il n'y a pas de période d'essai.

Les mobilités volontaires

N'importe quel agent, quel que soit son statut, peut être candidat pour une mobilité. La mutation n'est plus le moyen essentiel de la mobilité. Les appels à candidatures, y compris pour les filiales, constituent le moyen essentiel de mobilité volontaire.

Si le responsable refuse la mobilité, il doit l'expliquer au cours d'un entretien.

Le rapprochement des époux, ou personnes liées par un PACS, peut être demandé conformément au code du travail.

Les mutations

concerne les fonctionnaires

*Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, Ch VI
Décision 1006 du 26 juin 1992*

La réglementation concernant les mutations n'est plus respectée par la direction, tout n'a pourtant pas été supprimé.

Certaines mutations doivent continuer à être satisfaites au vu de la réglementation.

Les vœux de mutations

Les vœux dérogatoires époux

Un agent dont le conjoint exerce une activité professionnelle dans une zone géographique correspondant à une DR, différente de celle où il est affecté, peut bénéficier d'une mutation. Dans tous les cas, la direction de France Télécom est contrainte d'appliquer des mesures de rapprochement par la réglementation en vigueur dans la Fonction publique.

Cette disposition est appliquée aux personnes qui ont conclu un PACS.

mobilité, restructurations

La dérogation époux est formulée à disposition de l'ensemble des chefs de service implantés dans le bassin d'emploi de la DR concernée. Elle est accordée immédiatement dans le cas où le conjoint travaille à France Télécom. Elle n'est accordée, lorsque le conjoint est non-fonctionnaire, qu'à condition que ce dernier exerce son activité depuis au moins un an dans la zone géographique concernée. Si le conjoint est fonctionnaire en dehors de France Télécom, le chef de service doit se mettre en rapport avec l'autre chef de service pour déterminer la zone de rapprochement.

 Peu de places sont disponibles hors redéploiements et ces vœux ne bénéficient pas d'une priorité, les recrutements se faisant au profil. Il faut donc faire respecter réellement ce droit.

Les vœux dérogatoires santé

La dérogation santé peut être liée soit à l'état de santé de l'agent, soit à celle de son conjoint ou de l'un de ses enfants. Elle doit être motivée par des raisons médicales impérieuses ou par l'insuffisance de ressources médicales locales. Les agents handicapés peuvent également bénéficier d'une dérogation santé pour se rapprocher de leur famille. L'agent adresse une demande de dérogation à son chef de service, accompagnée d'un certificat médical. Il est alors convoqué par un médecin de contrôle qui va donner un avis sur la demande. En cas d'avis défavorable, l'agent peut demander une contre-expertise. Les vœux doivent être formulés à disposition de tous les chefs de service implantés dans la zone préconisée par les instances médicales. Les vœux sont classés dans l'ordre chronologique.

 Les directions ont tendance à ne plus traiter les vœux qu'au cas par cas et en fonction de la gravité de la situation et cela sans aucune transparence. Il est donc impératif de faire suivre son dossier par un assistant social et un syndicat, voire par une association de soutien aux malades quand elle existe.

La situation des agents originaires des DOM

Pour le personnel originaire de la Martinique, la Réunion, la Guyane, ou la Guadeloupe, la direction s'était engagée au moment des changements de réglementation en 1993, à maintenir les anciennes règles en vigueur pour ces personnels.

Sud

La direction a systématisé la politique des appels à candidatures, et les mutations au profil professionnel, bloquant toute possibilité de retour pour de nombreux agents, en particulier pour les agents les plus âgés. De plus, depuis de nombreuses années, les réductions d'emploi ont touché très durement les DOM avec la suppression d'activités entières qui sont effectuées maintenant à partir du territoire métropolitain. L'arbitraire en matière d'emploi atteint des sommets.

Les recours

Un agent peut faire un recours devant la CAP s'il s'estime lésé sur sa mutation (voir chapitre droits du personnel).

Séjour minimum, durée attendue

concerne tout le personnel

Les règles ont beaucoup changé sur le sujet, la direction étant elle-même à l'initiative de la quasi totalité des mobilités, sans qu'il y ait souvent le moindre séjour minimum. Dans ses derniers écrits, la direction évoquait une durée attendue de tenue de poste de 3 à 5 ans.

Des pratiques particulières commencent à se développer, elles ne sont pas réglementaires, et varient d'un endroit à l'autre.

- Par exemple : certains responsables établissent des sortes de périodes d'essai après la mobilité d'un agent, y compris dans le cas de mobilité en provenance de filiales.

Cela n'a aucun caractère réglementaire ou contractuel.

- Il n'est pas rare de voir des responsables faire signer un engagement à l'agent qui vient d'arriver sur son poste.

Un agent dérogataire époux n'est pas soumis au séjour minimum sauf en cas de promotion.

L'essaimage

Pour les personnes qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise quel que soit le secteur d'activité, France télécom accorde 2 ans de disponibilité renouvelables 3 fois, et 2 ans de congé non rémunéré pour les salariés de droit privé.

L'aide à la mobilité

concerne tout le personnel

Note "l'accompagnement de la mobilité à FT.SA" du 22 juillet 2002

Les mesures d'accompagnement visent à favoriser les déploiements et à indemniser un éventuel changement de domicile.

Ces mesures n'ont jamais été négociées en tant que telles. Elles constituent une décision unilatérale de l'employeur.

Les mesures d'incitation

Mesures non soumises à appréciation des responsables

Accord cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences

Elles concernent les déploiements impliquant un déménagement :

- remboursement des frais de déménagement s'il y a rapprochement du lieu de travail, sur la base de 3 devis ;
- remboursement des frais de déplacement de la famille pour rejoindre le domicile ;
- frais éventuels de double résidence pendant 3 mois ;
- remboursement de frais d'agence pour la recherche d'un nouveau logement ;
- prime de réinstallation de 1600 €, plus 800 € par enfant à charge.

Ces frais sont partagés entre les deux entités concernées.

Mesures facultatives

- En cas de déménagement, une allocation forfaitaire de 1500 € peut être versée si le conjoint de l'agent ne trouve pas de travail, 3 mois après le début des démarches. Cette allocation peut être renouvelée 3 fois en cas d'échec. Cette disposition peut être prise en lieu et place de la suivante.
- En cas de déménagement différé de la famille, prise en charge pendant 6 mois des frais de double résidence (un loyer de studio au prix du marché), et des trajets hebdomadaires aller-retour. Sous réserve, le délai de 6 mois peut être prolongé.
- Pour la visite du futur logement : 2 jours d'autorisation d'absence, remboursement de frais d'hébergement et de repas dans la limite d'une nuit et 2 jours selon frais professionnels, voyage aller-retour, frais de

aides à la mobilité

garde des enfants pour deux jours sur justificatif.

- Indemnité facultative dégressive sur 5 ans liée à la différence de coût du loyer (pour les cas de mobilité stratégique, compétences spécifiques...).

- Une prime d'incitation exceptionnelle est versée lorsque la mobilité s'effectue vers des activités stratégiques ou en croissance, ou vers certains bassins d'emploi. Son montant est en général égal à 1 mois de salaire global, et peut parfois atteindre 3 mois (selon la rapidité de la mobilité et pour une mobilité géographique). Dans le cas d'une mobilité vers un DOM, la mesure peut être plus importante.

- Une aide à la recherche d'emploi pour le conjoint peut être confiée à un prestataire défini par France Télécom.

Ces mesures sont appliquées dans peu de cas.

Les indemnisations

Elles concernent la détérioration des conditions de trajet entre le domicile et le lieu de travail, suite à une réorganisation, une fermeture de site ou un ajustement ponctuel :

- pour 20 à 40 minutes de plus : 800 à 1600 € ;
- au-delà de 40 minutes de plus : 1600 à 3200 € ;
- au-delà d'une heure de plus, la pertinence de la mobilité doit être envisagée, et l'indemnisation doit faire l'objet d'une étude particulière ;
- l'achat d'un véhicule supplémentaire peut être pris en compte : majoration de l'indemnisation jusqu'à 1600 € sur justificatif.

Lors des négociations qui accompagnent les restructurations, les moyens utilisés par les directions pour le comptage du temps de trajet doivent être connus et acceptés. De plus, la direction emploie des agents de façon temporaire avec de fortes contraintes de déplacement, sans les indemniser. Cela doit aussi faire partie des pressions collectives que le personnel doit exercer avec les organisations syndicales.

La recherche de logement

Un accord "Mobili Pass" et "loca pass" a été signé entre France Télécom et la filiale Ocilimmo de l'Ocil (Office central interprofessionnel du logement) qui collecte le 1% Logement :

- le salarié peut charger Ocilimmo de lui proposer un logement ;
- les frais d'agence ou charges de double loyer pendant 6 mois peuvent

Sud

être remboursés ;

- un prêt 1% Logement peut être attribué ou un prêt relais ;
- le dépôt de garantie peut être pris en charge ;
- un prêt pour travaux (par une entreprise) peut être réalisé.

L'indemnisation de la mobilité fonctionnelle

France Télécom n'indemnise la mobilité fonctionnelle que dans de très rares cas. Ces indemnisations, pour changement de métier dans l'intérêt de l'entreprise, sont décidées par les chefs de services ; elles sont variables et temporaires. Elles concernent en général la vente.

Alors que France Télécom continue et accélère ses restructurations, elle n'indemnise que rarement les changements de métier.

La mobilité volontaire vers les filiales

*Accord pour l'emploi et la gestion
prévisionnelle des compétences*

Les directions organisent des redéploiements au niveau du groupe. Les mouvements ne sont possibles que s'ils sont volontaires, hormis les transferts d'activité pour les salariés de droit privé (voir p.180). Il existe de fortes pressions pour faire accepter ces redéploiements, en particulier lorsqu'il y a peu d'opportunités d'emploi dans les régions concernées par de nombreuses réorganisations de services.

Pour les agents fonctionnaires

Les agents travaillent aujourd'hui dans les filiales selon deux modalités : le détachement ou la mise à disposition.

Détachement, mise à disposition et position hors cadre

Nouvelles dispositions

*Décret 2004-981 du 17 septembre 2004
Décret 85-986 du 16 septembre 1985 modifié
par décret 2002-759 du 2 mai 2002
Statut de la fonction publique, Titre II, Art. 45
à 48*

Le nouveau décret autorise le Président de France Télécom à effectuer les détachements et mises à disposition avec l'accord de l'intéressé, dans les filiales de France Télécom mais aussi dans la maison mère.

Pour la direction, ce décret facilitera grandement les mouvements de personnel entre les différentes entités du groupe.

Le détachement

- Les agents sont placés hors de leur corps d'origine mais continuent à bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite (voir carrière miroir, p.182) ;
- ils sont payés par la filiale selon les conditions négociées lors de l'établissement de la convention (voir plus loin), et les règles en vigueur dans l'entreprise ; ils sont soumis aux conditions de travail existant dans leur nouveau service et à l'organisation du travail de la filiale ;
- le CFT n'est plus versé, et ils ne bénéficient plus des avantages en nature (téléphone) ou primes propres à la maison mère ;

mobilité entre filiales et maison mère

- pour bénéficier du CFC, il faut avoir réintégré la maison mère, ce qui est possible juste avant le départ.

Le détachement est prononcé pour 3 mois minimum et 5 ans maximum, renouvelables.

Il y a établissement d'une convention tripartite entre France Télécom, la filiale et l'agent concerné. La convention fixe les conditions dans lesquelles se fait la mobilité en filiale, et précise notamment les conditions de rémunération.

Autodétachement

Il s'agit d'une position de détachement au sein de la maison mère, où le fonctionnaire, à sa demande, peut être mis en détachement alors qu'il pourrait rester dans son corps d'origine. Ce peut être le cas lorsqu'un fonctionnaire détaché en filiale, reste dans la même position en réintégrant la maison mère.

Ce dispositif peut permettre de la souplesse dans la mobilité, et de maintenir des dispositions financières plus avantageuses parfois acquises dans un travail en filiale. Néanmoins, s'il se généralisait, ou si des pressions existaient sur le personnel qui réintègre la maison mère, il risquerait de peser de façon très négative sur l'avenir du statut de fonctionnaire.

La mise à disposition

Les agents mis à disposition demeurent dans leur corps d'origine. Ils continuent à être payés par France Télécom, selon les niveaux de rémunération correspondant à leur grade et bénéficient de tous les droits des fonctionnaires de France Télécom (avancement d'échelon, CFC...). Par contre, ils sont soumis à l'organisation du travail existant là où ils effectuent leur service. La mise à disposition est prononcée pour 3 ans renouvelables. La réintégration a lieu dans le service d'origine.

La direction de France Télécom favorise systématiquement le détachement par rapport à la mise à disposition. En filiale, elle souhaite favoriser la gestion commune du personnel sur des règles du droit privé.

La position hors cadre

Cette situation est moins fréquente et concerne essentiellement des très hauts cadres. Les fonctionnaires concernés perdent, pendant la période concernée, leur droit à avancement et à la retraite. Les conditions de réintégrations sont les mêmes que pour les détachés.

Sud

mobilité entre filiales et maison mère

Pour les salariés de droit privé

Le passage d'un salarié de France Télécom dans une filiale doit résulter d'un accord entre les parties (les mouvements de filialisation ou intégration de tout le personnel sont traités plus loin). Le salarié doit avoir un nouveau contrat correspondant à la nouvelle entreprise. Dans les mouvements entre la maison mère et les filiales, l'ancienneté est reprise.

Lors d'une mobilité volontaire dans le groupe France Télécom, les conditions de rémunération doivent être négociées entre l'agent et son supérieur hiérarchique en prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération. Pour les agents des catégories A à D, le salaire mensuel fixe net est garanti.

Les nouveaux éléments de rémunération doivent être transmis par écrit au salarié avant l'acceptation du poste. Et l'éventuelle part variable doit être soldée par l'entité d'origine.

Les expatriés

*Convention Collective Nationale des
Télécommunications*

Il s'agit des agents et cadres travaillant pour une filiale à l'étranger. Les fonctionnaires sont détachés selon les conditions fixées au chapitre précédent. S'agissant des salariés sous convention, leur contrat est « *mis en sommeil* » pendant la durée du détachement. Ils retrouvent, à leur retour, les conditions initiales de leur contrat.

Pendant le détachement, le niveau de vie est au minimum maintenu, y compris en compensant les éventuels surcoûts (fiscalité, logement...). Une prime d'expatriation (de 5 à 20 % du salaire brut) est versée en supplément. Le revenu est versé le plus souvent pour partie en France, pour partie dans le pays d'accueil.

Il faut être attentif aux conditions de retour. L'entreprise peut changer beaucoup en une année, et il faut exiger que les salariés qui reviennent de l'étranger puissent réintégrer un poste de travail dans de bonnes conditions.

mobilité entre filiales et maison mère

Les conditions financières des mobilités dans le groupe

Dans les mouvements de la maison mère vers les filiales comme l'inverse, il faut être attentif à de nombreuses questions dont les questions financières :

- Il est important de négocier sa mobilité en prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération, et des avantages qui seront modifiés par la situation.
- Il ne faut pas oublier que certains éléments seront perdus ou modifiés hors de la maison mère : avantage monétaire, part variable, conditions de restauration, avantage téléphonique, congés bonifiés...
- Les agents bénéficiant d'un avantage monétaire dégressif sont en général contraints de le racheter.

Contrat de prévoyance pour les détachés en fin de détachement

concerne les fonctionnaires

Les fonctionnaires détachés bénéficient de la couverture maladie et prévoyance du groupe comme les salariés de droit privé. S'ils étaient adhérents volontaires de la Mutuelle Générale, ils peuvent souscrire à une adhésion volontaire en prévision de la fin de leur détachement. Cette adhésion permet d'assurer une continuité afin que les droits à la prévoyance, qu'ils avaient acquis jusque là, ne soient pas perdus ou difficiles à retrouver au moment de la fin du détachement ou du départ en retraite.

Les transferts d'activité, filialisations

Dans les processus de filialisation ou d'internalisation, la direction a des obligations :

- transférer les contrats des salariés de droit privé ;
- s'il s'agit d'une internalisation, elle doit reprendre le personnel fonctionnaire ; en revanche, celui-ci n'est pas obligé de suivre une filialisation.

Transfert des contrats et négociation

concerne les salariés de droit privé

Code du Travail Art. L122-12

Si la mobilité résulte d'une restructuration où l'activité est globalement

Sud

mobilité entre filiales et maison mère

transférée à une filiale, ou d'une filiale à la maison mère, le salarié suit son activité. S'il refuse, il est licencié.

 Les transferts d'activité se sont multipliés dans la période récente. Dans le cas de filiales réintégrées à France Télécom SA, comme dans le cas d'activités filialisées, la négociation doit avoir lieu sur les accords collectifs existants (accords d'entreprise et convention collective si elle est différente). Il s'agit de se battre pour que tous les droits soient transférés.

Dans les réorganisations et mutualisations actuelles, de façon fréquente, France Télécom fait travailler ensemble, dans les mêmes services, des personnels de la maison mère et des filiales sans transférer aucun contrat. Ces salariés sont « *mis à disposition* », mais celle-ci n'a pas le même sens que la mise à disposition des fonctionnaires.

 Il faut être attentif à ce que les salariés ne perdent pas leurs avantages dans de telles situations. Dans ces services, les délégués du personnel pourront intervenir sur la situation de l'ensemble des salariés quelle que soit leur entreprise d'origine.

Pour le personnel fonctionnaire

Lors des transferts, la négociation des accords et avantages existants peut concerner tout le personnel, mais la direction n'a d'obligations que concernant les salariés de droit privé.

S'agissant des fonctionnaires quand il y a filialisation, et pour les encourager à la mobilité, la négociation prévoit les conditions de passage, le transfert des avantages, les propositions de détachement ou de mise à disposition.

 Aujourd'hui la politique de France Télécom consiste surtout en réintégrations de filiales. Il faut imposer une négociation pour les fonctionnaires aussi dans ces cas là.

La réintégration pour les fonctionnaires

Sauf faute qui impliquerait une procédure disciplinaire lourde, les fonctionnaires sont réintégrés à la maison mère sur leur grade d'origine (sauf s'ils ont été promus, voir plus loin les carrières miroir). C'est nécessairement le cas au départ en retraite ou CFC.

- Si le détachement n'est pas renouvelé, ou s'il s'arrête avant la date

mobilité entre filiales et maison mère

prévue de fait de l'entreprise ou de la filiale, pour une raison autre qu'une faute commise, le fonctionnaire est immédiatement réintégré dans son corps d'origine.

 En cas de faute, une sanction peut être prise dans la filiale, mais s'il s'agit d'une faute importante qui n'autorise pas son maintien dans la filiale, la situation du fonctionnaire devra être examinée en CAP.

- Si le fonctionnaire met fin de lui même à son détachement avant la date prévue, il cesse d'être rémunéré, il est placé en disponibilité. Il est réintégré dans son corps d'origine à la date prévue.

 Dans tous les cas, mettre fin au détachement de sa propre initiative pose problème. De plus, rien n'indique dans le décret quelle serait la situation d'un fonctionnaire en autodétachement dans la maison mère qui mettrait fin à son détachement.

La carrière miroir

Le principe de la carrière miroir est de faire suivre la carrière des fonctionnaires détachés dans une filiale lors de promotions notamment. Ainsi, la promotion dans une filiale est suivie d'une promotion équivalente dans la carrière du fonctionnaire. Des modifications statutaires ont eu lieu pour permettre ce suivi au mieux, notamment en supprimant les périodes de stage prévues dans les statuts des corps de fonctionnaires. Les changements dans la carrière doivent avoir lieu assez tôt pour que cela puisse être pris en compte pour les calculs de droit à pension.

 La carrière miroir ne règle pas tous les problèmes. De nombreuses avancées de carrières se manifestent par des augmentations de salaires. Et il n'y a pas de garanties pour retrouver celles-ci à la réintégration ou au départ en retraite. C'est un des éléments qui constituera une pression importante pour que les agents fonctionnaires qui réintègrent la maison mère y gardent malgré tout un statut « privé » en restant détachés.

mobilité vers les fonctions publiques

La mobilité vers les fonctions publiques

*Accord cadre pour l'emploi et la gestion
prévisonnelle des compétences*

Par la mobilité vers les fonctions publiques, l'objectif de la direction de France Télécom et du gouvernement est de vider au maximum l'entreprise de ses fonctionnaires, pour supprimer massivement des emplois, et engager d'autres évolutions majeures du statut. Les départs sont prévus pour être définitifs.

Cette mobilité est volontaire et les responsables hiérarchiques ne peuvent pas s'y opposer. Elle concerne surtout les fonctionnaires.

Pour les salariés de droit privé ou de droit public

Les agents contractuels de droit public et les salariés de droit privé peuvent aussi demander à partir dans les fonctions publiques. Ces salariés démissionnent pour prendre un poste dans une fonction publique. Une prime d'accompagnement est versée (voir p.188).

Les difficultés à prendre en compte

Quitter France Télécom, de nombreux collègues le souhaitent. Mais départ n'équivaut pas à délivrance, et de nombreux problèmes peuvent se poser dans le transfert. Il convient donc de peser le pour et le contre, et de prendre le maximum de garanties.

- France Télécom souhaite de nombreux départs, mais cela ne crée pas obligatoirement une automaticité ou un droit.
- De plus, les services d'accueil peuvent être très exigeants sur le travail à fournir et mettre fin d'eux mêmes au détachement ou ne pas le renouveler. Ils peuvent refuser l'intégration. Les retours à France Télécom dans de telles situations s'avèrent d'ores et déjà difficiles, et ils pourraient l'être encore plus.
- L'arrivée de personnel issu de France Télécom dans des postes de travail ouverts à promotion (même si une garantie a été donnée concernant la Fonction publique territoriale), ou demandés en mutation peut générer toutes sortes de difficultés y compris de la part du personnel de l'administration d'accueil ou des syndicats locaux.
- Il peut y avoir baisse d'échelon (voir p.186).

Sud

mobilité vers les fonctions publiques

- Si de nombreuses administrations ont leur propre système de primes, ce n'est pas le cas partout, et elles peuvent être moins importantes. Tombent dans tous les cas : le complément France Télécom, les avantages monétaires comme l'avantage monétaire dégressif, dont il faut demander le rachat (voir chapitre rémunération), les primes et avantages propres à France Télécom.

- Pour les personnels restés sur leur grade de reclassement et qui sont parfois demandeurs depuis longtemps de mobilité, le départ se fait aujourd'hui sans qu'aucun rattrapage de carrière ne soit fait.

Intégration dans le corps d'accueil

concerne les fonctionnaires

*Statut de la fonction publique, titre II,
Art. 41 à 44 bis5
Décret 85-986 du 16 septembre 1985 modifié
par décret 2002-759 du 2 mai 2002
Loi du 31 décembre 2003 sur France Télécom
Décret 2003-1038 du 31 octobre 2003*

Ces dispositions s'appliquent aux agents qui font des mobilités vers des administrations. Ces mobilités sont volontaires.

Elles s'appuient sur des dispositions spécifiques à France Télécom, l'objectif étant d'organiser des départs massifs.

Nouvelles modalités accélérées d'intégration

Décret 2004-738 du 26 juillet 2004

Ces modalités concernent les trois fonctions publiques : d'Etat, hospitalière et collectivités territoriales. Elles sont valables jusqu'au 31 décembre 2009.

- Une convention est signée qui précise l'emploi et les conditions éventuelles de réintégration à France Télécom.

Dans les faits, la direction de France Télécom ne souhaite pas réintégrer ces fonctionnaires.

- il y a une période probatoire de 4 mois pendant laquelle le fonctionnaire est mis à disposition de l'administration d'accueil et reste payé par France Télécom ; pour les différences entre détachement et mise à dispositions voir p.188.

- pendant cette période, une commission de classement détermine le corps, le grade et l'échelon d'accueil proposé pour le détachement et l'intégration.

Sud

Cela veut dire que le fonctionnaire peut être intégré sur un niveau inférieur à celui qu'il détient à France Télécom. La direction compte sur ce dispositif pour permettre des intégrations plus massives dans les administrations grâce aux mesures financières d'accompagnement.

- ensuite, il y a une période de détachement de 8 mois ; ce détachement peut être renouvelé une fois.
- deux mois au plus tard avant la fin du détachement, le fonctionnaire peut demander son intégration dans le corps dans lequel il est détaché ; les titres ou diplômes ne seront pas exigés ;
- si l'administration d'accueil refuse l'intégration ou si l'agent ne le souhaite pas, il est réintégré dans son corps d'origine ;
- une fois l'agent intégré dans son administration d'accueil, il est rayé des cadres et ne peut plus revenir à France Télécom.

Des différences entre Fonctions publiques

Si les mobilités sont possibles pour toutes les fonctions publiques, il n'y a pas les mêmes droits et obligations dans celles-ci.

Service actif

S'agissant du service actif, les personnels qui ont acquis les 15 ans, ne peuvent en bénéficier que s'ils restent dans la Fonction publique d'Etat, le droit n'est pas transférable dans la Fonction publique territoriale ou hospitalière.

Pour la Fonction publique d'Etat

- Tous les corps de fonctionnaires ont été ouverts au détachement.

Pour la Fonction publique territoriale

- L'arrivée des fonctionnaires de France Télécom ne touchera pas les possibilités d'avancements des agents de cette administration.
- La Fonction publique territoriale, qui est susceptible d'accueillir de nombreuses demandes, a des règles différentes concernant l'affectation et la mobilité, lors de suppressions d'emploi notamment. Le risque est le licenciement quand un agent refuse trois postes, ceux-ci pouvant lui être proposés au niveau national.

A l'issue de l'intégration

Le fonctionnaire détient dans le corps et le grade d'accueil l'ancienne-

mobilité vers les fonctions publiques

té qu'il avait acquise dans le grade et le corps d'origine de France Télécom. S'il détient au moment de l'intégration un échelon supérieur à celui exigé pour se présenter aux concours ou examens professionnels du grade supérieur du corps d'accueil, il peut s'y présenter pendant un délai de 4 ans à compter de sa titularisation.

Intégration avec baisse d'indice

Indemnité compensatrice forfaitaire

Décret 2004-938 du 3 septembre 2004

Si le fonctionnaire est intégré dans un échelon inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, France Télécom lui verse une indemnité compensatrice. Cette indemnité est versée en une fois.

France Télécom est contraint de verser l'équivalent de ce que verseraient d'autres entreprises pour des plans sociaux. Ce plan permet la déqualification massive des personnels.

Indice d'origine inférieur ou égal à l'indice sommital (le plus élevé du grade) du grade du corps d'intégration

L'indemnité est calculée comme suit :

$$I = (I_{ft} - I_n) \times D \times V \times (k+1) / 2$$

I : l'indemnité

I_{ft} : l'indice détenu dans le corps d'origine à la date du détachement

I_n : l'indice d'intégration

D : la durée moyenne d'un échelon calculée à partir des durées moyennes fixées par le statut particulier pour les échelons restant à parcourir avant d'atteindre l'indice I_{ft}

V : la valeur annuelle du point d'indice

k : le nombre d'échelons à parcourir pour atteindre I_{ft} fixé par le statut particulier.

mobilité vers les fonctions publiques

Indice d'origine supérieur à l'indice sommital du grade du corps d'intégration

$$I = (I_{\max} - I_n) \times D \times V \times (k+1) / 2 + (I_{ft} - I_{\max}) \times (\text{âge légal de la retraite} - \text{âge d'entrée dans le corps}) \times V$$

I : l'indemnité

I_{ft} : l'indice détenu dans le corps d'origine à la date du détachement

I_{max} : l'indice sommital du corps d'intégration

I_n : l'indice d'intégration

D : durée moyenne d'un échelon calculée à partir des durées moyennes fixées par le statut particulier pour les échelons restant à parcourir avant d'atteindre l'indice I_{max}

V : la valeur annuelle du point d'indice

k : le nombre d'échelons à parcourir pour atteindre I_{max} fixé par le statut particulier.

S'il y a changement de résidence

Les frais éventuels sont à la charge de France Télécom.

Droits à pension

S'il y a une baisse d'échelon, le fonctionnaire peut demander dans un délai d'un mois à partir de son intégration dans le nouveau grade le maintien de sa cotisation retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension qu'il détenait au moment de son détachement.

France Télécom verse alors au régime de retraite la contribution correspondante.

Les aides à la mobilité de l'accord cadre

*Accord cadre pour l'emploi et la gestion
prévisionnelle des compétences*

- Les mesures proposées sont applicables pour tous les départs effectifs réalisés avant le 31/12/2005, à compter du 5 juin 2003 ;
- l'espace mobilité aide à l'insertion et suit le transfert des agents après qu'ils soient partis ;
- si la rémunération totale est inférieure à celle perçue à France Télécom, une indemnité d'accompagnement est versée au moment du détachement. Elle est égale au différentiel sur deux ans des deux rémunérations, sans toutefois pouvoir être supérieure à 60% du salaire global de base annuel antérieur ;

Sud

mobilité vers les fonctions publiques

- au moment de l'intégration définitive dans le corps d'accueil, une prime d'intégration de 4 mois de salaire brut est versée (salaire global de base + éléments variables de l'année précédente rapportés aux 4 mois) ;
- ces deux éléments sont imposables et soumis aux cotisations CSG et CRDS.

 Une part non négligeable est reversée aux impôts
 l'année suivante.

Pour les salariés de droit privé

Pour les salariés de droit privé cette indemnité d'accompagnement et prime d'intégration sont versées en une fois au moment du solde de tout compte. Ils n'ont, dès lors, plus rien à voir avec France Télécom et sont soumis aux règles des administrations concernées.

Les anciennes modalités de détachement et mise à disposition

Nous citons les anciennes modalités de détachement, de mise à disposition, et de réintégration. Elles concernent les agents qui ont fait des mobilités avant la nouvelle loi et la sortie des décrets d'application. Il ne devrait plus y avoir dorénavant de nouveaux départs selon ces modalités.

Les dispositions sur le détachement et la mise à disposition s'appliquent aux personnels qui effectuent des mobilités avec les nouvelles mesures.

La mise à disposition

Les agents mis à disposition demeurent dans leur corps d'origine. Ils continuent à être payés par France Télécom, selon les niveaux de rémunération correspondant à leur grade et bénéficient de tous les droits des fonctionnaires de France Télécom (avancement d'échelon, CFC...). Par contre, ils sont soumis à l'organisation du travail existant là où ils effectuent leur service. La mise à disposition est prononcée pour 3 ans renouvelables.

Le détachement

Statut de la fonction publique, Titre II,

Art. 45 à 48

Décret 2002-684 du 30 avril 2002

Les agents placés hors de leur corps d'origine continuent à bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite. Ils sont payés par l'administration d'accueil (selon ses conditions) et sont soumis aux conditions de travail existant dans leur nouveau service. Les droits à l'avancement et à la retraite sont maintenus. Pour bénéficier du CFC, il faut avoir réintégré la maison mère et remplir les conditions (voir p.263). Le détachement est prononcé pour 5 ans maximum, exceptionnellement renouvelable.

La réintégration (anciennes modalités)

La fin du détachement à la date prévue

3 mois avant la fin de la durée prévue du détachement, l'agent doit faire connaître sa demande de réintégrer son service ou de poursuivre son détachement. La direction du service d'accueil doit lui faire connaître sa réponse.

- Si le détachement n'est pas renouvelé pour une raison autre qu'une faute commise, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et éventuellement en surnombre dans son corps d'origine, et affecté à un emploi correspondant à son grade. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

- Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître ses intentions, il est réintégré à la première vacance d'emploi dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

- Si le fonctionnaire a fait connaître ses intentions, qu'on ne lui a pas répondu et qu'on ne veut pas le garder, la direction du service d'accueil doit continuer à payer l'agent jusqu'à sa réintégration effective.

- L'agent a priorité pour être réintégré dans l'emploi qu'il occupait. S'il refuse l'emploi qui lui est proposé, il ne peut être nommé sur un autre emploi que lorsqu'une vacance budgétaire est ouverte.

La fin du détachement avant la date prévue

- Si c'est l'entité d'accueil qui met fin au détachement avant la date prévue, et que le fonctionnaire ne peut pas être réintégré immédiatement, il est payé par la direction de l'entité d'accueil.

mobilité vers les fonctions publiques

- Si le fonctionnaire demande à être réintégré avant la date prévue et qu'il ne peut pas l'être, il cesse d'être rémunéré. Il est placé en disponibilité, jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à une des trois premières vacances d'emploi dans son grade.

Les vacances d'emploi sont difficiles à déterminer
dans le contexte actuel de l'emploi à France Télécom.
