



Fédération syndicale des activités
postales et de télécommunications
25/27, rue des Envierges 75020 - Paris
Téléphone : 01 44 62 12 00
Télécopie : 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr, www.sudptt.fr

Prévoir, et pas tuer les emplois!



Groupe B2S - Négociation triennale 2008-2009-2010 Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

Quid la G.P.E.C?

A l'origine de la "Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences" est la responsabilité pénale de tout employeur « d'assurer l'adaptation des salarié-es à leur poste de travail... de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (L.6321-1) et non comme pour les RH de satisfaire les besoins en compétence de l'entreprise en demandant dans un verbiage libéralo-responsable à chaque collaborateur d'être « acteur » (de) son projet professionnel. *Les directions font en effet le choix avec la GPEC d'individualiser et de renverser la responsabilité d'adaptation sur le salarié pour le punir ou le cupabiliser de son "mauvais" accompagnement de l'évolution de son entreprise dans la jungle du marché !*

La GPEC correspond aussi à une obligation de l'employeur d'effectuer un effort d'analyse et de prévision, et l'inciter à mettre en œuvre les actions d'adaptation nécessaires à son évolution. La négociation triennale des dispositifs GPEC (L.2242-15) et l'obligation de présenter annuellement ce rapport aux CE (L.2323-56) concrétise cette obligation de visibilité prospective...

Anticiper et prévoir l'emploi !

La loi sur la GPEC, a obligé B2S à négocier cet accord avant mi-janvier 2008. La direction de B2S a donc, avec le sourire de circonstance, entamé des négociations. Malheureusement la direction du groupe B2S n'a pas joué le jeu puisque dès le départ l'accord proposé était vide et les documents remis pour connaître la situation de l'entreprise était presque inexistant. Donc autant le dire c'était bien difficile d'avancer et de faire des propositions dans ce contexte.

Le pire dans cette attitude, a été le refus catégorique de nous présenter une stratégie pour les trois prochaines années. Chose impossible? non juste primordiale pour savoir prévoir et gérer l'emploi. La stratégie de l'entreprise (comme la fermeture d'un site ou les délocalisations...) a des effets sur l'emploi. Et la loi sur la GPEC c'est justement l'obligation pour les entreprises d'anticiper...

Sachant que B2S n'a aucune stratégie, la direction admet ne pas en avoir sur les 3 prochaines années, nous comprenons mieux le bilan de B2S depuis quelques années: Fermeture de Médiatel, de Timing, de B2S Rennes, diminution des effectifs au Mans et revente de Pau et de B2S UK. Combien de personnes sont t'ils restés sur le bord de la route dans l'aventure B2S?

A croire B2S, il n'y a pas de stratégie

pour parler de formation, de promotion, de changement ou d'évolution de carrière... Par contre il y a bien une stratégie visible sur le terrain: c'est la réorganisation perpétuelle, les suppressions d'emploi et les délocalisations

Aucune prévision ni bilan n'est fait et la machine à broyer continue son chemin ! Dans ce gigantesque gâchis, qu'est-ce que les salariés avec SUD pouvaient espérer de cette négociation ? L'entreprise acceptera-t-elle un jour d'évaluer sa stratégie passée et de négocier les choix à venir ? Acceptera-t-elle de soumettre à la consultation du personnel une analyse précise des écarts entre les objectifs affichés et ce qui s'est réellement passé dans les services ?

En effet qui mieux que les acteurs de terrain sauront faire le bilan du fonctionnement et des conditions de travail ? Qui mieux que les acteurs de terrain sauront formuler les propositions visant à améliorer l'existant? Il faut que chacun d'entre nous s'invite au débat qui concerne notre avenir.

Pour en finir avec les luttes défensives, passons à l'offensive, notre avenir et celui de nos emplois le valent bien !



GPEC, une fin sans début...

Lors de la dernière réunion, la direction a annoncé que les négociations étaient finis et que maintenant c'était l'heure des signatures... Chose étrange car pour nous rien n'avait vraiment commencé vu que la direction c'était débrouillé pour que rien n'avance: manque de document, pas de pilotage de la discussion...

La GPEC est le plus souvent décrié par les avocats comme un mini accord de plan social. Mais il faut bien ce le dire, celui de B2S est non seulement vide mais n'apporte rien de nouveau hormis une plus grande mobilité dans le groupe des salariés. Au delà de l'aspect PSE (plan social) rampant, une partie évoluait chez SUD un grand intérêt: la formation. C'est pour cela que nous avons dès le début demander la séparation des deux accords. Ce que la direction a toujours refusé. En attendant la liste des dispositifs listés sont déjà existants et en place sur la plupart des sites : Entretien Annuel, DIF, FongeCIF, VAE, Tutorat. Et comme d'habitude la direction se limite au minimum ce qui veut dire qu'il n'y a pas de réelle avancé pour les salariés.

La nouveauté? La certification pour les postes TC et Superviseur. En gros : vous êtes conseiller, vous savez pratiquer votre métier ? Vous pouvez passer une certification reconnue au niveau de la branche Prestataires de Services qui certifie de cela. C'est tout : vous aviez votre C.V., vous avez maintenant non pas

un diplôme mais un Certificat qui indique que vous savez travailler... Whaah !!!

Alors que les choses soient claires : l'accord proposé, étaient vides et sans avantages pour les salariés. Et le fait que la direction décide d'un coup de stopé les discussions pour le soumettre à la signature n'arrange pas les choses.

Pour se dégager de la responsabilité de cet échec, la direction accuse les Syndicats de ne rien avoir proposé.

? Mais il aurait encore fallu que la direction démontre sa volonté d'avancer et essaye d'instaurer le débat. Et malgré cela nous avons fait des propositions que la direction a toujours rejeté.

Résultat finale, SUD ne signera pas l'accord mais essaiera dans les prochaines semaines de faire des propositions pour réouvrir le débat via un courrier qui sera remis à la direction générale du groupe. La formation et l'avenir des salariés restent la seule préoccupation de SUD c'est pourquoi nous voulons changer cet accord vide en quelque chose d'utile et qui permet aux salariés de bénéficier d'un plus (pour une fois) à B2S.



Des formations qualifiantes !

Depuis des années, la direction de notre entreprise se moque complètement de la formation. Pour elle, cela se borne uniquement à ce qui peut être immédiatement utile pour les donneurs d'ordre : nouveaux contrats, nouvelles offres commerciales, etc. C'est en ce sens que nous avons exigé un véritable accord de formation et non un "truc" qui aurait regroupé GPEC et Formation.

La Loi oblige pourtant toutes les entreprises à consacrer une partie de leur budget à la formation professionnelle. Or, la formation professionnelle dans l'entreprise s'est toujours (quasiment) limitée à des adaptations aux clients de B2S et non à une volonté d'améliorer les qualifications des salarié-es. Ceci ne correspond pas à l'esprit de cette loi : même si elle était supprimée, B2S devrait nous former à la prise d'appel.

Pour SUD B2S et Filiales, la formation professionnelle doit avant tout servir au parcours professionnels de chacun. Dans notre logique ce budget devrait servir à des formations facilitant l'évolution professionnelle au sein de B2S mais également sur le marché du travail en général. Les formations doivent être décidées par le salarié(e). Il suffirait pour cela que la direction édite une liste de formations disponibles à l'ensemble des salarié(e)s pour l'année suivante, une méthode utilisée dans un certain nombre d'entreprises : maîtrise des langues vivantes comme l'anglais ou l'espagnol, gestion du stress, gestion des ressources humaines... les sujets ne manquent pas.

Ce choix de la direction à un coût pour tous les salariés : manque d'opportunité de se qualifier, de changer de métier, d'évoluer professionnellement, de continuer à s'intéresser tout simplement à son travail.

Sud revendique :

- un accord sur la formation professionnelle dans l'entreprise
- une reconnaissance des formations et une vraie mobilité dans l'entreprise

En attendant que la formation devienne une réalité dans l'entreprise, nous vous proposons de venir vous informer mardi 24 au local du comité d'entreprise sur les différents moyens de vous former à l'extérieur de l'entreprise

REUNION D'INFORMATION SUR LA FORMATION MARDI 24 JUIN (Salle du CE de 10H à 14H)

Et oui puisque nous avons d'autres ressources!!! Puisque l'entreprise ne désire pas vous aider dans votre avenir, le CE a invité la société CATALYS spécialiste en formation. Malheureusement M. Lecossier (le nouveau directeur) a refusé d'aménager votre journée donc vous pouvez venir seulement sur votre temps de pause.

