



Négociier des licenciements secs, ce n'est pas notre rôle. Sauvegarder les emplois , c'est la mission de la CFDT

Depuis le 29 juin 2006, et au courrier en recommandé envoyé le 11 août 2006, la CFDT s'est toujours opposée au plan social et à l'accord de méthode (le licenciement sec de 322 salariés avant le 31 décembre 2006).

D'autre part, La CFDT demandait dans ce courrier la négociation de mesures « softs » (CFC, volontariat et un accord GPEC).

Le CCE a été consulté sur le livre III le 8 mars 2007

Deux organisations syndicales (FO et CGC) se sont exprimées en votant Blanc, de facto, ils signent le plan social , pourtant ces derniers avaient aussi approuvé sans contre partie l'arrêt de la suspension des Livres IV et III le 5 décembre 2006 et la validation du livre IV le 16 décembre 2006 .

Les autres partenaires sociaux (CFDT , CGT, SUD et CFTC) ont refusé de voter et se sont opposés à cette consultation sous prétexte qu'il était prématuré de s'engager sans visibilité sur les solutions alternatives négociées comme : retraite , préretraite , ré internalisation et volontariat.

Les élus CFDT ont appliqué les mêmes consignes dans l'ensemble des Comités d'Etablissement en refusant de voter lors de la consultation sur le livre 3.

Le bilan : nous l'aurons après la période d'adhésion qui se termine le 30 mars 2007 pour le CFC ; le 15 avril 2007 pour les départs volontaires et, c'est seulement à partir de cette date, que nous pourront connaître le nombre de solutions internes effectives de reclassements.

Si les mesures négociées avaient été finalisées avant l'ouverture du livre III, comme s'était engagé la Direction au CCE du 16 décembre 2006, avec un déploiement prévu début février 2007 , les partenaires sociaux aurait pu mesurer l'impact réel des solutions alternatives proposées.

Deux seuls points ont été négociés le 8 mars 2007 , les critères d'ordre de licenciement obtenu par la CGT et le temps partiel aidé demandé par la CFTC.

Déclaration CFDT aux CCE et CE de mars 2007

« La CFDT a pris acte, au CCE du 8 mars 2007, de la déclaration de M. Foucault de la ROCHERE en envisageant, au cas où il n'y aurait pas suffisamment de volontaires, un glissement des mesures d'âge (CFC) pour rallongement de la durée dans le dispositif (au delà de 48 mois). La CFDT reste sceptique sur les engagements de M. Foucault de la ROCHERE , car ceci avait déjà fait l'objet d'une promesse lors d'une réunion de négociation au courant du mois de Décembre 2006 mais ensuite , la Direction n'a jamais voulu l'acter dans l'accord Senior que la CFDT avait signé.

La CFDT va veiller en particulier à ce qu'aucun salarié ne se retrouve sans solution de reclassement interne identifié. Si notre organisation syndicale

était saisie de cas sans proposition de reclassement, nous saisirons, pour vous défendre, le Conseil des Prud'hommes. »

Pourquoi, la CFDT a-t-elle signé l'accord Senior ?

En signant l'accord d'Entreprise Senior, la CFDT a privilégié le départ de volontaires pour un congés de fin carrière ou une retraite anticipée par rapport aux licenciements secs de salariés âgés de 30 ans et plus.

Ces mesures d'âge devraient considérablement diminuer l'impact du plan social.

Pour la CFDT, il était préférable de voir le départ d'un salarié volontaire âgé de 56ans remplissant les conditions de l'accord senior plutôt que le licenciement de collaborateurs plus jeunes.

Nous aurions souhaité que tous les partenaires sociaux soit sur une même logique.

**Critiques, nous le sommes, !! négociier et construire :
c'est la CFDT.**

Ré internalisation.

Pour la CFDT, la ré internalisation ne répond pas aux attentes de la population administrative qui sera la plus touchée par le plan social, seulement 12 postes sont proposés

(7 opératrices et 5 téléventes).

La CFDT demande une mise en place rapide de passerelles entre les métiers pour qu'enfin les agents administratifs puissent évoluer vers des métiers plus porteurs du Centre du Service Clients comme TOD ou expert en ligne.

Le volontariat,

L'accord sur le volontariat n'a jamais été finalisé, les votants (CGC et FO) du CCE ont approuvé les propositions de la Direction sans discussion.

De plus, des mesures importantes, comme le congé de reclassements ou de reconversion, la formation, les indemnités de mobilité n'ont jamais été abordées en CCE par les votants.

En définitif, notre organisation syndicale a oeuvré sur les dossiers en recherchant des solutions pour diminuer l'impact du plan social

Si l'ensemble des partenaires sociaux avait été tous unis aux CCE, nous aurions pu obliger la Direction à déployer ses propositions avant la consultation.

Dans ce cas nous aurions pu alors, être fiers d'être Syndicalistes et pouvoir défendre nos convictions.

La suite... vous la connaissez !! Combien de salariés seront licenciés ?...

La CFDT ne peut pas y répondre 20, 50, 100, 150 ou peut être plus...

Vous pouvez remercier les organisations Syndicales
qui ont voté au CCE et qui ont acté votre licenciement.

Rendez vous début avril 2007