

Déclaration de la CFDT/FO/CFE-CGC lors de la réunion du Comité d'Entreprise de la Générale de Téléphone du 19 octobre 2009

Nous tenons par cette déclaration à marquer notre désaccord sur la manière qu'a la direction à gérer son entreprise depuis trois ans en matière sociale. Nous ne reviendrons pas sur la disparition de plus de 200 magasins ni même sur la suppression des 1200 postes de travail qui se sont totalisés sur la même période même si nous le déplorons.

Nous nous attacherons à préciser notre position et notre détermination afin que les femmes et les hommes de notre entreprise aient un véritable statut social dans le respect de chacun. Le mouvement social historique du 23 septembre qu'a connu notre entreprise a laissé apparemment indifférente la direction mais pas les salariés. L'unanimité des syndicats à rejeter vos projets est un élément qu'il faut prendre en compte. Ces deux événements démontrent à l'évidence le malaise social que traverse notre entreprise.

Il n'est jamais très sain et très bon de se voir dicter les règles du jeu du dialogue social par des juges. Le jugement du 8 octobre démontre à lui seule la conception qu'ont nos dirigeants vis à vis des institutions représentatives du personnel.

A plusieurs reprises Monsieur le Président, vous vous êtes plaint du manque de dialogue avec vos partenaires sociaux. Mais pour dialoguer il faudrait de la confiance, de l'écoute et du respect, et c'est bien entendu à la partie la plus diligente qu'il revient d'instaurer ces règles et non d'imposer par la force ses projets.

Dans quelques jours, un autre jugement va être prononcé. Peu importe son contenu, une fois de plus le juge va dicter notre plan de travail pour les mois à venir. N'avoir aucun accord collectif sur le temps et l'organisation du travail est une aberration, votre projet débattu avec les Syndicats ne pouvait qu'être rejeté tellement il était éloigné de notre conception d'un futur accord, vos partenaires l'ont précisé dès la première réunion de négociation en avril 2009. En effet, vous ne pouvez pas remplacer un accord aussi riche que celui signé le 20 juin 1999 par le néant. Nous considérons que la répartition hebdomadaire du temps de travail sur quatre jours fait partie d'un avantage acquis individuel, comme le démontre un arrêt de la Cour de Cassation.

Bon nombre de salariés ayant signé un contrat de travail depuis 1999 l'ont fait avec la semaine de quatre jours et ont organisé leur vie notamment familiale en conséquence.

De plus, comme vous l'avez écrit et précisé devant le juge le 6 octobre, la durée collective du temps de travail est de 35 heures à la Générale de Téléphone. Dans ces conditions les 1400 salariés qui ont un horaire de 33 h 15 tombent dans le statut des salariés à temps partiel. Le code du travail précise dans son article L.3123-1: « est considéré comme salariés à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou lorsque cette durée est inférieure à la durée légale de la durée du travail fixé conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. ».

En conséquence, nous demandons à la direction de bien vouloir appliquer la loi. Notamment en déterminant par avenant pour l'ensemble des personnes concernées leur horaire de travail ainsi que la répartition sur la semaine en sachant que le refus du salarié ne peut constituer un licenciement conformément à l'article 3123 – 24 du code du travail, de plus ce même Code rend impossible la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel seules les heures complémentaires sont possibles soit 3 heures par semaine.

Là encore le contentieux judiciaire risque d'être très important. Il serait donc plus simple d'arriver à un accord avec vos partenaires sociaux, c'est pour cela que vous recevrez prochainement notre projet d'accord sur le sujet qui fera suite à celui de la CFTC, SUD et CGT.