Re-Humaniser France Télécom

En direct avec les négociations

Numéro 24, le 2 février 2010.

Des négociations placées sous l'impulsion revendicative du personnel

Compte rendu de la négociation du 20 Janvier 2010.

La formation : un droit pour les salariés, un outil pour l'épanouissement personnel et la promotion

Cette séance de négociation était consacrée à la problématique de la formation. Mme Ruaudel, en charge des questions de formation pour FT était présente. Cette séance a surtout été l'occasion pour l'entreprise de rappeler les grands principes qui bâtissent le plan de formation. La CGT a rappelé lors de cette séance ses revendications et ses propositions qui permettraient d'améliorer la formation au sein de FT.

La formation au sein du groupe poursuit deux objectifs principaux, accompagner la stratégie du groupe (dans le cadre des changements de métiers imposés) et développer les qualifications des salariés. Le plan de formation est donc principalement bâti à partir des besoins exprimés par les divisions métiers.

Les principales innovations pour 2010 sont le renforcement des parcours de professionnalisation, le développement de la démarche de certification, y compris par des instituts externes comme à science po pour les formateurs. Un développement du DIF avec un objectif de 10 000 en 2010 contre 3 000 en 2009. Des actions volontaristes seront menées pour les personnels en déficit de formation, les séniors et les agents n'ayant pas eu de formation depuis plus de trois ans.

Si la CGT ne peut que se satisfaire de cette volonté affichée, il existe un réel décalage entre le discours et la réalité. Plusieurs points nous semble à améliorer.

La CGT revendique :

- Réintroduire un plan de Formation par rapport à l'activité et en fonction des besoins du salarié. La CGT souhaite un plan de formation réellement bâti à partir des besoins exprimés par les agents ;
- Une formation à l'entrée du service et avant de démarrer l'activité.
- Equipes suffisamment dimensionnées pour prendre en compte les besoins de participation en formation des salariés. Cela pose la problématique de l'emploi, trop de formation sont annulées ou reportées par manque de personnel et parce que l'activité est prioritaire.

- Anticiper la formation par rapport aux nouveaux produits, il n'est plus acceptable de découvrir « sur le tas » de nouvelles offres ou de nouveaux matériels.
- Arrêter les formations en ligne (e-Learning) et développer les formations en présentiel. Les formations à distance cumulent les inconvénients : Mauvaise conditions de formation, salarié pas sorti du tableau de service, pas de temps de décompression avant et après la formation (la CGT revendique 10' de pause avant et après la formation), absence de salle, matériel inadapté.
- Des formations compatibles avec la vie familiale, pendant le temps de travail et qui prend en compte les problématiques des temps partiels, notamment du Mercredi pour les parents.
- Informer les salariés des formations auxquelles ils peuvent prétendre.
- Formation de proximité et donc des moyens supplémentaires en terme de soutien et de formateur.
- Avoir un référentiel formation / Poste de Travail
- Une formation réellement consacrée à l'amélioration des qualifications et qui donc débouche sur une promotion.
- Mise en place d'un cursus de formation pour permettre une bonne réintégration des salariés hors de l'entreprise (CLM, CLD, Détaché)
- 1O% du Temps de Travail pour la formation continue.
- Le DIF à la main du salarié et non de l'entreprise comme cela est le cas actuellement.
- Avoir une véritable politique de formation pour les apprentis et ne pas les mettre sur des positions de travail pour palier au déficit d'emploi.
- Le Droit pour les temps partiels aux formations diplômantes.

Suite aux échanges, il a été décidé de remette au goût du jour les bases école pour les formations concernant les applications, cela va dans le sens de l'amélioration du SI et de son utilisation. FT s'engage à « regarder » comment sortir systématiquement des tableaux de service les agents en formation. Un accent sera mis sur l'accès aux formations diplômantes pour les temps partiels et une formation systématique lors du retour à l'emploi.

La prochaine séance sera consacrée à l'environnement et le poste de travail et aux conditions de travail des séniors.