

Très chers collègues,

Voici les toutes dernières informations concernant le projet de suppression de postes annoncés par la Direction de BT France. Force est de constater que malgré les efforts soutenus et déterminés des élus et des organisations syndicales pour aboutir à une approche alternative, nous sommes confrontés à une Direction inflexible et fort peu soucieuse de nos emplois.



La « low-cost attitude » d'un Groupe puissant

Que ce soit l'objectif poursuivi ou sa mise en œuvre, BT applique une politique de bas coûts et de rentabilité financière dont les salariés de BT France pourraient faire très rapidement les frais.

Avec son projet de PSE minimaliste, opportuniste et à marche forcée, la Direction projette donc de supprimer 75 postes en France dont une partie serait délocalisée vers les pays à bas coûts salariaux et structurels tels que l'Inde et la Hongrie. Rien de nouveau sous le soleil puisque de son propre aveu, la Direction transfère depuis 2007 l'activité de ses nombreuses filiales vers des « hubs ». En revanche, ce qui change aujourd'hui, c'est sa précipitation à le faire et son package de mesures au « ras des pâquerettes ».

Pourquoi un PSE et pas un plan de départs volontaires autonome ?

Pour une Direction, un PSE présente l'énorme avantage de pouvoir avancer vite (2 mois d'information-consultation du CSE), en dépensant peu et de manière unilatérale même si la négociation est encouragée. Le projet de la Direction comporte bien une phase d'ouverture au volontariat mais le périmètre est si étroit et les mesures prévues si peu incitatives qu'en l'état il apparaît improbable que les licenciements contraints soient évités (d'où la nécessité de le faire évoluer par la négociation).

Un PSE low cost

Les mesures prévues dans le PSE de la Direction sont dignes d'une PME mais certainement pas d'un Groupe mondial dans un secteur porteur et qui a dégagé un **EBITDA de plus de 7 milliards** de livres sterling en 2020/21 pour un **CA de plus de 21 milliards soit 30% de rentabilité**. De plus, le Groupe va renouer avec le **paiement de dividendes** et continuer de **combler le déficit chronique de son fonds de pension à hauteur de 600 millions par an** pendant les dix prochaines années. Et cerise sur le gâteau, le Groupe pourrait ne **pas payer d'impôts** durant les deux prochaines années en raison de mesures exceptionnelles de la part du gouvernement anglais pour soutenir les entreprises durant la crise sanitaire. Difficile donc pour vos représentants d'accepter les mesures de la Direction car celles-ci doivent être proportionnées [aux moyens du Groupe](#) comme l'a rappelée la DRIEETS (l'autorité administrative en charge des PSE), ce qui est loin d'être le cas.



Un calendrier à marche forcée

Avec des négociations syndicales tardives et malheureusement insuffisantes, la menace d'exiger l'avis du CSE mi-juin et des suppressions dès l'automne tout cela en surchargeant les représentants du personnel à coup de réunions tous azimuts dont une ne prévoyait pas moins de 34 invités du Groupe, la Direction révèle un réel **désengagement vis-à-vis des salariés de BT France et un manque de planification délibéré pour passer en force**.

Et la négociation ?

Les Organisations Syndicales Représentatives ont rencontré la Direction lors de 4 réunions de négociations depuis la mi-mai **sans avancées significatives sur les mesures**

d'accompagnement du PSE ni de proposition d'accord collectif sur un plan de départ volontaire autonome. La Direction va vite et dit vouloir éviter les licenciements mais le nombre limité et arbitrairement fixé de réunions de négociations avec une date butoir début juin contredit cette posture. Pourtant la position et les revendications des OSR se rejoignent et sont en cohérence avec les plans de suppression passés (2013) et ceux en cours dans le secteur (SFR, IBM) :

**AUCUN licenciement contraint et ciblé mais
UNIQUEMENT des départs volontaires sur un périmètre élargi
avec des mesures incitatives**

Le PSE actuel ne se justifie pas et nous nous y opposons en l'état. Nous revendiquons donc un plan de départ volontaire autonome (l'équivalent d'un PSE sans licenciements contraints) sans ciblage et avec des mesures d'accompagnement, indemnitaires et de fin de carrière incitatives afin d'éviter des licenciements secs qui mettraient en grande difficulté de nombreux collègues.

Nombre d'entre vous n'ont pas bénéficié de formations certifiantes ou diplômantes au sein de BT France ce qui fragilise la réinsertion et pourrait peser sur la collectivité. BT est un Groupe riche, puissant qui se préoccupe du sort de ses salariés actifs et retraités britanniques comme l'illustrent le [moratoire sur les suppressions au Royaume Uni](#) et le [comblement du déficit de son fond de pension](#).

Nous n'acceptons pas que notre travail ne bénéficie qu'aux actionnaires et salariés au Royaume-Uni.

Nous restons mobilisés et continuerons de vous tenir informés de l'évolution de la situation. Surtout n'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toutes questions.

A très vite,

La CFDT de BT France

En savoir plus :

- Sur les moyens du Groupe : [Résultats de l'année fiscale 2020/21](#)
- Sur les résultats de Global ([transcription de la vidéo de Bas Burger](#) révélant un EBITDA en hausse de 3%)

Au niveau national, la CFDT s'engage

Des news sur l'action de votre syndicat

ASSURANCE CHÔMAGE : La CFDT devant le Conseil d'État pour annuler une réforme injuste

La CFDT vient de déposer un recours au Conseil d'État pour demander la suspension de l'application des nouvelles mesures de détermination de l'allocation d'assurance chômage afin qu'elles n'entrent pas en vigueur au 1er juillet prochain. En parallèle, la CFDT attaque au fond pour faire annuler le décret du 30 mars 2021.

[COMMUNIQUE DE PRESSE] PROJET DE LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE La transition écologique ambitieuse et juste ne peut plus attendre !

L'Assemblée nationale a voté le projet de loi devant retranscrire les propositions d'ordre législatif de la Convention citoyenne pour le climat (CCC).

La CFDT constate que le compte n'y est toujours pas à l'issue du vote des députés.

Pour autant, ce projet de loi Climat et résilience a le mérite d'articuler différentes dimensions de la transition écologique entre elles. **La CFDT se félicite en particulier que les attributions du Comité Social et Economique intègrent les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.** C'est une demande ancienne de la CFDT qui aboutit ainsi, même si l'opérationnalité de la mesure reste à construire. En l'état, le projet de loi ne donne pas aux représentants syndicaux les moyens de se saisir réellement de cet enjeu.

[COMMUNIQUE DE PRESSE] ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LE PRIVÉ - La CFDT consolide sa place de numéro un

À l'issue de la compilation de quatre ans de résultats électoraux dans toutes les entreprises, la CFDT confirme sa place de **première organisation syndicale de France avec 26,77 % des suffrages (+0,38 point).**

Les salariés du privé ont, une nouvelle fois, fait le choix d'un syndicalisme utile, qui répond à leurs préoccupations. Par leur vote, ils ont exprimé leur confiance en un ou une collègue qui les représente, dans une organisation qui agit quotidiennement pour améliorer leur vie au travail.

Ce résultat est le fruit de l'engagement, à leurs côtés, de dizaines de milliers de militantes et militants CFDT. Il nous confère une grande responsabilité.

Dans une période bousculée par les crises économiques et sanitaires, chahutée par des tentations extrémistes, la CFDT reste un repère, fidèle à ses valeurs de solidarité, d'émancipation et de justice sociale. Elle inscrit son engagement dans une histoire qui fait de la confrontation démocratique la pierre angulaire de son action.



Et si vous adhérez ?

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT PERMET :

- de bénéficier d'une information, d'un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique, dans le cadre des règles définies
- d'être informé sur vos droits et sur l'actualité sociale
- de bénéficier du service d'accompagnement téléphonique personnalisé dédié aux adhérents « Réponses à la carte ».

Bulletin d'adhésion et simulation disponibles [en ligne](#)

EN REJOIGNANT LA CFDT, VOUS CONTRIBUEZ A LA RENFORCER

Ça coûte combien ?

La cotisation mensuelle est d'au moins 0,75 % de la rémunération nette imposable avant prélèvement de l'impôt à la source. **La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%** (un simulateur est disponible sur la page de l'adhésion).

NOUVEAU : les salariés de BT France bénéficient désormais d'une adhésion à 5 euros les trois premiers mois. Si vous êtes intéressé, merci de nous contacter pour un formulaire d'adhésion spécifique.

Si vous souhaitez vous désabonner, merci de nous l'indiquer à btfrancecfdt@monsyndicatcfdt.fr