

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 5 JUIN 2013
RELATIF À LA POLITIQUE D'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1350952M

IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Les entreprises de la branche des télécommunications connaissent de profondes mutations économiques, technologiques et réglementaires dans un contexte rythmé par les évolutions technologiques et les pressions concurrentielles.

En outre, depuis quelques années, l'utilisation croissante de la norme IP a occasionné un phénomène de convergence technologique entre le secteur des télécommunications et d'autres secteurs connexes (audiovisuel, informatique, métallurgie...) qui se traduit par une transformation rapide de la configuration industrielle des télécoms au sein du secteur de l'économie numérique et renforce la pression concurrentielle.

Elle peut s'appréhender au sein d'un écosystème dans lequel ces différents secteurs, ou domaines d'activité, sont amenés à interagir entre eux, en amont et en aval, et impacter les entreprises de la branche des télécoms, le cas échéant, de façon différenciée sur les territoires.

En effet, les activités de producteurs d'éléments de réseaux et de terminaux, d'opérateurs de réseaux, de fournisseurs de services et plateforme d'intermédiation sur internet ou de contenus audiovisuels, clairement séparées à l'origine, interagissent de plus en plus ; les différents acteurs n'hésitant pas à se développer sur d'autres positions de la chaîne de valeur. Au sein de cet écosystème, les opérateurs de télécommunications cherchent donc à se différencier en proposant à leurs clients des offres de services enrichies tout en préservant leur stratégie fondamentale pour maintenir le contact avec le client final.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche, en application de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, entendent s'appuyer sur les outils déjà mis en place dans la branche des télécommunications et renforcer leur rôle pour appréhender et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin d'insuffler une nouvelle dynamique à cette démarche en termes d'information, d'incitation et d'appuis aux entreprises, quelle que soit leur taille.

En effet, la branche a un rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en :

- mutualisant et mettant à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les évolutions technologiques, l'évolution des politiques industrielles et la détermination des besoins en compétences ;

- optimisant le rôle des acteurs de branche : observatoire paritaire des métiers, commission paritaire nationale pour l'emploi, OPCA... ;
- mettant à disposition, notamment des TPE-PME, des outils simples, pratiques et adaptés à leur taille.

Article 1^{er}

Finalité de la GPEC

En partant d'une compréhension partagée de la situation socio-économique et des principaux vecteurs d'évolution dans les télécommunications, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche permet aux partenaires sociaux d'identifier les perspectives d'évolution du secteur, les activités et/ou emplois émergents, ou à développer les besoins en ressources humaines ou compétences.

Les partenaires sociaux veulent en faire un outil facilitateur d'un dialogue social au service de l'emploi et de la pérennité des entreprises de la branche.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des télécommunications doit constituer un outil d'anticipation des besoins en compétences pour favoriser le développement des entreprises de télécommunications tout en permettant aux salariés d'aborder de façon maîtrisée les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels, se distinguant en cela des procédures de plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 2

Rôle des acteurs

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux.

1. Au niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Cette démarche, lorsqu'elle est initiée par l'entreprise, suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement direct.

En application de l'article L. 2242-15 du code du travail modifié par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les entreprises ou groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés et celles, de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Cette négociation est engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1 du code du travail, c'est-à-dire sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Elle porte notamment sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 ans de validité de l'accord.

La négociation triennale dans les entreprises susmentionnées doit également porter sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 2242-15 du code du travail à engager, si elles ne l'ont pas déjà fait, une approche de GPEC s'inscrivant dans la logique de dialogue social du présent accord. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et/ou de leurs caractéristiques, les outils individuels et/ou collectifs prévus à l'article 3 ci-après. Une communication adaptée est effectuée par les organismes paritaires de la branche ayant mis en place ces dispositifs.

2. Au niveau de la branche

Le rôle de la branche est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises de télécommunications en procédant à des études et en favorisant la mise à disposition d'informations et d'outils propres à analyser les besoins en compétences et/ou à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Ces actions, qui concernent les métiers et les compétences spécifiques aux télécommunications, sont envisagées dans le cadre des instances paritaires propres à la branche.

Observatoire des métiers

La convention collective des télécommunications dans son titre VI, chapitre V, a décidé du principe de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

Cet observatoire, créé par accord du 12 avril 2002, dispose de son propre mécanisme de financement à travers l'association de gestion du paritarisme. Ses axes de travail sont définis par les signataires de l'accord constitutif dans le cadre d'un plan triennal.

Cette instance est destinée à assurer veille et prospective sur l'évolution des métiers dans notre branche afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Pour chaque période triennale, l'observatoire a pour objectif d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations de branche et des travaux de la CPNE, mais également de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.

En particulier, l'observatoire a pour mission de mener un travail constant de mise à jour de la cartographie des métiers de la branche et d'identification des compétences nécessaires à ces métiers, en mettant en lumière les passerelles possibles entre métiers.

Par ailleurs, l'observatoire établit des études ponctuelles sur les compétences à mobiliser dans l'exercice de métiers en évolution et dont l'importance devient stratégique dans le cadre spécifique des télécommunications.

Enfin, il entretient une veille régulière sur les évolutions du secteur afin d'en mesurer les impacts sur les métiers de la branche.

L'observatoire des métiers diffuse ses travaux auprès :

- de la CPNE pour alimenter sa réflexion dans la définition de ses priorités en matière de formation professionnelle ;
- des entreprises de la branche, et notamment auprès des TPE-PME pour appuyer leur démarche de GPEC ;
- des salariés de la branche pour leur permettre de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre.

CPNE

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche (CPNE) a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective des télécommunications en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle procède à cet effet à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, notamment de leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation. Elle s'appuie en cela sur les travaux de l'observatoire des métiers et le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a pour rôle de promouvoir et de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche. Elle constitue une interface entre les accords de branche négociés dans le cadre de la commission mixte et l'OPCA.

OPCA, section paritaire professionnelle des télécoms

Au cœur du dispositif de formation professionnelle, l'OPCA joue un rôle essentiel de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle indispensable au maintien ou à l'accroissement de l'employabilité des salariés de la branche face aux enjeux technologiques et concurrentiels auxquels doivent faire face les entreprises de télécommunications. Il a également un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des entreprises, en particulier les TPE et PME.

Par accord du 5 octobre 2011, étendu par arrêté ministériel du 24 février 2012, OPCALIA a été désigné comme organisme paritaire agréé pour percevoir les contributions à la formation professionnelle des entreprises de la branche et mandaté pour assurer l'instruction administrative des CQP télécoms.

A la demande des partenaires sociaux de la branche, OPCALIA a créé une section paritaire professionnelle des télécoms (SPP) pour suivre les fonds dédiés à l'alternance et au plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective.

La SPP des télécoms assure, en lien avec la CPNE, l'application et le suivi de la politique formation définie par la branche et formule toute proposition utile concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 49 salariés, afin de maintenir ou développer les compétences des salariés sur les besoins identifiés par la CPNE.

Elle définit les priorités, les critères et les taux de prise en charge des actions de formation au titre de la professionnalisation dans les conditions préconisées par la CPNE de la branche, dans le respect des dispositions légales et de l'avenant du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle continue.

Elle assure le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action et effectue annuellement un bilan auprès de la CPNE.

Afin de faciliter les synergies entre la CPNE et l'OPCA, la CPNE peut inviter à ses réunions, en tant que de besoin, les membres de la SPP et/ou le directeur du département dédié d'OPCALIA.

Article 3

Mise en perspective dans une démarche de dynamique des politiques d'emploi des différents accords et outils conçus par les partenaires sociaux des télécoms

En vue d'activer les politiques de l'emploi et des compétences dans la branche, le présent accord vise à redonner du sens et de la cohérence aux différents outils conçus par les partenaires sociaux dans les accords de branche ou par les instances paritaires telles que l'observatoire des métiers, la CPNE ou l'OPCA.

1. Outils individuels

Entretien professionnel

Dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle (art. 9 de l'accord du 24 septembre 2004 modifié) et pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié de la branche bénéficie, de préférence annuellement, et au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son entreprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour le salarié en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que ses possibilités de formation et notamment les modalités d'utilisation de son DIF.

Cet entretien peut être l'occasion d'examiner les moyens pour le salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Indépendamment des accords de mobilité interne prévus par l'article L. 2241-21 du code du travail, il peut également être l'occasion d'examiner une mobilité fonctionnelle et/ou géographique dans les conditions prévues par les articles 6.4.1 et 6.4.2 de la convention collective nationale des télécommunications.

Lorsque cet entretien intervient au cours ou après son 45^e anniversaire, le salarié est informé de ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Entretien de seconde partie de carrière

Dans le cadre de l'article 2 de l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la seconde partie de carrière et à l'occasion de l'entretien professionnel visé ci-dessus, chaque salarié bénéficie, à sa demande, après son 45^e anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique ou la direction des ressources humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cette disposition vise à assurer l'égalité entre les âges et à permettre au salarié d'envisager la seconde partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien est l'occasion de faire un bilan des expériences, réalisations professionnelles et compétences mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, de rechercher des leviers de motivation, de mobiliser le salarié sur son métier ou une mission particulière (tutorat, parrainage...), de recueillir ses attentes et ses besoins en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

A cette occasion, une mobilité fonctionnelle et/ou géographique peut être proposée par l'entreprise ou demandée par le salarié dans les conditions prévues par les articles 6.4.1 et 6.4.2 de la convention collective nationale des télécommunications.

Bilan de compétences et VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, sur la base d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins 3 ans, d'obtenir tout ou partie d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications (diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP). La VAE contribue à la construction de parcours professionnels comme à la valorisation des salariés désireux d'entreprendre cette démarche. Les partenaires sociaux de la branche encouragent le développement de ce dispositif.

Dans le cadre de l'article 8 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, tout salarié de la branche peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Passeport orientation formation

Dans le cadre de l'article 9 de l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010 (art. 10 de l'avenant n° 6 du 24 septembre 2004 modifié), un modèle de passeport formation a été établi par la CPNE des télécommunications et mis à la disposition des salariés de la branche sur le site internet de l'OPCA de branche pour leur permettre de recenser leurs diplômes, titres, certifications, aptitudes, connaissances et compétences acquises tout au long de leur vie tant au titre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue ou dans celui d'activité bénévole.

Les salariés peuvent le compléter de tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel.

DIF

Le DIF, applicable dans la branche tel que prévu par l'article 2 de l'accord du 24 septembre 2004, modifié par l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010, favorise une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation en permettant à tout salarié de cumuler chaque année 20 heures, dans la limite de 120 heures, afin de suivre, à son initiative, une action de formation ou de bilan de compétences ou de VAE. Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, le DIF fera l'objet d'adaptations en vue de sa substitution par le « compte personnel de formation » tel que prévu par l'article L. 6111-1 du code du travail.

Périodes de professionnalisation

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la dynamique des politiques d'emploi. Elle amène les entreprises ainsi que les salariés à adapter les compétences détenues aux compétences requises.

La branche des télécommunications, confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en contrat à durée indéterminée et développer la professionnalisation de ses salariés.

Cette professionnalisation est mise en œuvre en particulier grâce au dispositif des périodes de professionnalisation dans la branche, tel qu'il est prévu à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004, modifié par l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010.

2. Outils collectifs

Cartographie des métiers de la branche

La cartographie des métiers des télécoms établie par l'observatoire des métiers des télécommunications fournit à l'ensemble des acteurs de la branche (entreprises, organisations syndicales, salariés) une représentation ordonnée des métiers de la branche et des compétences à mobiliser pour les exercer. Elle met plus particulièrement l'accent sur les évolutions en cours ou prévisibles des métiers dans une dimension prospective liées aux évolutions structurelles, organisationnelles et technologiques analysées par l'observatoire.

La cartographie, régulièrement mise à jour, est accessible sur le site internet de l'observatoire des métiers (www.metiers-telecom.org) pour constituer une base d'informations à l'attention de l'ensemble des publics intéressés par les métiers des télécoms.

Etudes périodiques et spécifiques de l'observatoire des métiers

Pour accompagner sa démarche prospective sur l'évolution des métiers, l'observatoire a un rôle transverse de veille permanente sur les grandes activités constitutives de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche définissent triennalement les axes de réflexion et études que doit mener l'observatoire des métiers aux vues des évolutions susceptibles d'impacter les métiers clés et/ou les compétences requises dans la branche. Les résultats de ces études font l'objet, après validation par le conseil d'administration de l'observatoire, d'une communication sur le site internet de l'observatoire afin de constituer un outil d'aide à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises.

L'observatoire des métiers des télécoms rend compte annuellement de ses travaux à la CPNE afin de nourrir les réflexions de cette dernière en matière d'emploi et formation.

Rapport annuel UNETEL-RST

Un rapport annuel de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens est remis par UNETEL-RST aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche. Ce rapport intègre, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information des entreprises, un grand nombre d'indicateurs en matière d'emploi, de formation professionnelle et de gestion des âges, issus notamment des accords du 27 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle et du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de seconde partie de carrière.

UNETEL-RST s'attachera lors de la présentation de ce rapport à éclairer les organisations syndicales par une note de conjoncture permettant d'inscrire celui-ci dans une dynamique d'anticipation.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, permet, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les tendances de fond en matière d'emploi et de formation dans la branche, d'évaluer sur la durée l'impact des mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche.

Travaux de la CPNE

Les missions confiées à la CPNE sont définies par l'accord du 24 septembre 2004.

En outre, pour favoriser la dynamique d'emploi et des compétences dans la branche, les membres de la CPNE examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre technologique, économique ou réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers des télécoms telles qu'issues des travaux de l'observatoire des métiers et/ou du rapport de branche. La CPNE peut formuler sur ces bases des propositions ou recommandations en matière de formation professionnelle, réaliser des études complémentaires dans la limite du budget alloué par l'association de gestion du paritarisme.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche pourront alimenter la réflexion par le partage d'informations sur le volet social de PSE, après validation et homologation par l'administration, dont elles auraient éventuellement eu connaissance dans les entreprises de la branche dans lesquelles elles sont implantées. Ces informations doivent exclusivement porter sur le volet social, à l'exclusion de toute information portant sur la stratégie de l'entreprise, quel qu'en soit le domaine, économique, financier, industriel, etc.

CQPT

La branche a mis en place, par accord du 23 septembre 2005, deux certificats de qualification professionnelle dans les télécoms : un CQP « Conseiller clientèle en point de distribution » et un CQP « Conseiller clientèle à distance ».

De l'ordre de 3 000 jeunes ont déjà bénéficié de cette certification dont la mise en œuvre permet de professionnaliser les métiers de la relation client, d'insérer des jeunes en contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche tout en répondant à l'enjeu du renouvellement des générations.

CV-thèque des télécoms

La CPNE a mis en place une CV-thèque dédiée aux télécoms dans le cadre de l'accord de branche sur la modernisation du marché du travail. Ce service de mise en relation des entreprises de télécommunications avec des candidats à un emploi disposant déjà d'une première expérience dans les télécoms à la suite d'un stage, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'un premier CDD et qui souhaitent rester dans les télécoms, favorise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche, notamment pour les PME-TPE qui peuvent accéder à un vivier de candidats déjà formés ou expérimentés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étendre le champ de la CV-thèque aux salariés en CDI à la recherche d'un nouvel emploi à la suite d'un plan de départs volontaires (PDV) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans une entreprise de la branche. Cette extension a pour objectif de faciliter la mise en visibilité de leurs expériences et de leurs compétences auprès des entreprises de la branche.

Outils proposés par OPCALIA et la SPP des télécoms

Au-delà de leur rôle traditionnel de collecteur et gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue, la réforme de la formation professionnelle, telle qu'issue de la loi du 24 novembre 2009, a confié aux OPCA de nouvelles missions d'information, de sensibilisation et de conseil, notamment pour les PME.

Dans ce cadre, et pour répondre aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'OPCA peut mobiliser des financements pour des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier mais qui souhaitent conduire une GPEC.

Des actions collectives de formation sont également initiées par la section paritaire des télécoms qui s'attache à répondre aux besoins en nouvelles compétences des PME, en raison de l'évolution des technologies ou des modes organisationnels qui ont été identifiés par les acteurs de la branche.

Article 4

Suivi et bilan d'application par la CPNE

Les signataires du présent accord conviennent de suivre l'application du présent accord. Un bilan du présent accord sera effectué par la CPNE 3 ans après son entrée en application.

Article 5

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le présent accord s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Son champ d'application est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.