

La Lettre aux Cadres

Publication CFTC à l'attention des cadres de l'UES France Télécom - Orange

Edition janvier 2009

Contact : cadres.cftc@orange.fr

<http://cftc-francetelecom.fr>www.cftc.fr

France Télécom - Orange Cadres sous haute pression

A l'approche des élections de janvier 2009, les syndicats vivent des heures importantes pour leur avenir. On assiste à des manœuvres électoralistes exacerbées par l'enjeu de la représentativité.

Que la CGT et la CFDT aient facilité la tâche du gouvernement sur la réforme du temps de travail est une chose. La mise en forme d'un duopole dont on ne doute pas qu'ils sachent tirer profit en est une autre. Ce faisant, ces syndicats exposent les salariés, et en particulier les cadres, à une coupe en règle et à une régression sociale sans précédent.



Patrice Diochet
Délégué syndical
central

Signataire de la mise en place des 35 heures à France Télécom, la CFTC avait obtenu pour les cadres la mise en place du Compte Epargne Temps et la « forfaitisation » qui permettait l'attribution de Jours de Temps Libre (jusqu'à 20 RTT). C'est dans ce contexte que les cadres, comme tous les salariés, iront voter le 22 janvier 2009. Leur choix sera déterminant pour l'avenir du pluralisme syndical, mais également pour le poids qu'ils accorderont aux différents syndicats dans de futures négociations.

Alors, bon vote !

La CFTC et les cadres *Un projet d'avenir*

En comptant comme l'un des plus anciens syndicats du paysage français, la CFTC s'est historiquement et régulièrement inscrite dans un schéma de construction sociale. Dans cette volonté de dialogue et de négociation constructive permanente qui anime la CFTC, le cadre est tout naturellement en position de contribution au projet de l'entreprise. Parce que la CFTC n'est pas dans une logique de lutte des classes, elle considère le cadre comme une catégorie de salariés avec une problématique commune à l'ensemble des salariés de l'entreprise, avec des attentes et des spécificités particulières à défendre.

La CFTC et les cadres, faciliter l'exercice du métier



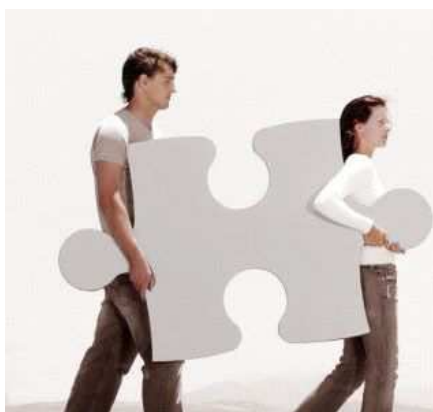
*L'observatoire du stress
contestable, et contesté, se contente
d'un constat sujet à caution
Il ne sera jamais autre chose qu'un
instrument médiatique*

L'évolution des métiers et des technologies, l'évolution du modèle économique de l'entreprise et la communication intensive de ses dirigeants vers les salariés remettent en cause en permanence les repères des collaborateurs. Dans cet environnement mouvant, le cadre constitue souvent l'ultime référence humaine à laquelle se raccrocher, que ce soit de façon positive ou négative. Le cadre, qu'il soit expert, encadrant ou dirigeant, voit son rôle évoluer et se trouve exposé à des sources de stress inconnues jusqu'à ces dernières années. Et ce ne sont pas les politiques successives de départs massifs, de réorganisations permanentes, d'incitation au départ et de fermetures de sites qui ont amélioré les choses.

En syndicat sérieux et responsable, la CFTC considère avant tout que ce sont les pratiques managériales qu'il faut faire évoluer en s'appuyant sur l'existant, les CHSCT. On ne peut se contenter d'un diagnostic.

Le management par le stress, pratique généralisée ces dernières années, conduit à long terme l'entreprise à la faillite humaine.

Par ses valeurs humanistes, parce qu'elle défend une conception de l'entreprise respectueuse des richesses humaines que constituent les femmes et les hommes qui la composent, la CFTC est naturellement le syndicat de la défense des cadres désireux d'une autre forme de management à France Télécom.



***Ce qui
fera progresser les
conditions de travail, et
diminuer le stress, c'est
l'amélioration des
pratiques managériales***

La CFTC, les cadres Et la rétribution

Dans le respect de principes d'équité et de transparence, la CFTC est favorable à la reconnaissance de la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise.

C'est à ce titre que la CFTC est signataire d'accords historiques comme celui de la participation et qu'elle soutient l'actionnariat salarié, non seulement comme source de stabilité financière de l'entreprise, mais également comme forme privilégiée de la prise en compte de l'intérêt des salariés dans les décisions du conseil d'administration.

La CFTC exerce la présidence des conseils de surveillance des Fonds Commun de Placement FT et Orange Success

A ce titre, la CFTC a obtenu la possibilité d'un libre choix du salarié entre paiement et réinvestissement des dividendes lorsqu'il est titulaire d'actions FT dans son Plan d'Épargne Groupe.

Toutes ces formes de rémunérations (participation, intéressement, abondement, primes individuelles, etc.) même si elles représentent plus qu'un treizième mois, ne doivent pas faire oublier que la principale source de revenu du salarié, le cœur de son pouvoir d'achat et d'épargne, c'est ...



LE SALAIRE

C'est pour cela que la CFTC est particulièrement pugnace sur les négociations annuelles au niveau de la branche et dans les entreprises du groupe.

La CFTC, les cadres et le social

Généraliser l'accès des cadres aux prestations « ASC » (activités sociales et culturelles) des Comités d'Établissements (CE) et du comité central d'entreprise (CCUES), c'est l'ambition de la CFTC.

Dans le respect de l'équité, de l'aide aux familles, mais sans exclusion des jeunes cadres ou des couples sans enfant.

Non aux solutions simplistes, non à la simple redistribution égalitaire. Oui à l'accès pour tous, Oui à la simplicité, Oui à la redistribution totale des budgets dont les cadres doivent bénéficier à la même enseigne que tous les salariés.

La CFTC et les ASC pour les cadres, une histoire de justice sociale.



La CFTC et l'emploi des cadres

Depuis la signature du Congé de Fin de Carrière, en 1996, les conditions de travail et les perspectives de carrières se sont dégradées. Certains furent heureux de pouvoir fuir l'entreprise avec un petit pécule mais bien d'autres furent poussés dehors sans ménagement et en souffrent encore.

Sincèrement, combien d'entre nous n'ont jamais pesté sur les conséquences dramatiques de ce plan de départs qui n'a fait qu'accentuer le malaise ? Combien d'entre nous se sont retrouvés à devoir prendre les attributions d'un collègue parti en CFC et non remplacé ? Et plus scandaleux encore, d'ailleurs dénoncé par le ministère des finances et de la fonction publique, les promotions octroyées opportunément pour obtenir le départ d'un potentiel intéressé ? Autant de promotions comptabilisées dans les quotas qui ne furent pas attribuées à ceux qui sont restés ...

Pour la CFTC, la voie la plus juste reste celle de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Chaque salarié, et a *fortiori* chaque cadre, doit avoir la visibilité sur l'emploi. Connaître les bassins et les métiers d'avenir, pouvoir anticiper une conversion interne, ou externe, voilà qui relève du simple bon sens pour être véritablement « acteur de son développement ».

Courageusement, la CFTC a signé seule le premier accord de 2006, vite dénoncé par CGT, SUD et la CGC.

Le résultat de l'irresponsabilité de ces syndicats, nous la connaissons tous, une directive unilatérale, la tristement célèbre DG46. Ce n'est pas le claquement de porte de FO quittant la négociation de la GPEC 2008, ni des positions doctrinales qui feront avancer la cause des cadres. Suite à l'interruption de cette négociation par la direction, la CFTC a obtenu la reprise du dialogue suite à sa seule demande.

La CFTC et l'emploi, c'est la volonté d'une véritable démarche de stabilisation et de lisibilité de la stratégie de l'entreprise. C'est la mise en place contractualisée d'outils et d'une méthodologie rassurante prenant véritablement en compte les contraintes et les aspirations des cadres, reconnaissant leur contribution à leur juste valeur.

Les cadres et la CFTC aux élections professionnelles

Le 22 janvier 2009, c'est à un grand moment de démocratie sociale que les cadres, comme tous les salariés de France Télécom, pourront participer. Ce moment sera d'autant plus important qu'il conditionnera la nature du dialogue social dans l'entreprise. Ce moment sera l'occasion de rompre avec l'archaïsme dans lequel certains tentent de le maintenir depuis la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel en janvier 2005. En rejoignant la CFTC, en votant pour les candidats CFTC, que ce soit comme délégué du personnel ou comme membre du Comité d'établissement, les cadres donnent à l'entreprise le message clair d'une volonté de négociation constructive à tous les niveaux. Ils donnent à l'ensemble des acteurs du dialogue social le signe d'une volonté de porter au plus haut niveau la CFTC, déjà deuxième organisation dans la branche Télécoms.

CFTC vous défendre comme Personne