



**Pour la CFDT :**

Un Cadre est vraiment reconnu dans sa fonction, si, il :

- a les moyens permettant de mettre en œuvre Initiative, Autonomie, Responsabilité et Expertise;
- est associé à la mise en œuvre de la stratégie;
- dispose du droit de parole, d'intervention et d'alerte;
- n'est pas considéré que par sa seule disponibilité permanente et sa soumission affichée;
- a des conditions de travail et d'équilibre de vie acceptables;
- a une attribution équitable et transparente de la partie variable de la rémunération.

**Les Cadres doivent pouvoir aborder individuellement ces aspects durant leurs entretiens professionnels, et ils peuvent compter sur la CFDT, en prenant contact avec les délégués du personnel cadres, pour sortir de leur isolement.**

**FLASH INFO CADRES**

**Une stratégie d'entreprise ne se construit pas contre les Cadres...**

La réussite d'une Entreprise ne se limite pas au versement de dividendes records aux actionnaires et à la suppression de milliers d'emplois comme à Orange FT. Elle ne saurait reposer sur la mise en œuvre d'une stratégie décidée par quelques dirigeants de divisions métiers, à coup de réorganisations déstabilisantes pour les salariés et pour le fonctionnement de l'Entreprise.

**France Télécom semble avoir oublié que la réussite de la transformation de l'entreprise passe par la reconnaissance et la valorisation de son capital humain et en tout premier lieu les Cadres.**

Pour cela, il faut une véritable gestion des compétences et de l'expérience, des organisations de travail efficaces et des conditions de vie acceptables.

Il faut une anticipation partagée des fortes évolutions à venir et une préparation de chaque salarié, sans discrimination d'âge ou de sexe à la transformation des emplois et des compétences.

Il faut donc que les Cadres retrouvent toute leurs places et c'est un des grands enjeux de la négociation GPEC qui n'a pu encore aboutir.

**Supplétifs des cadres dirigeants,**

Les Cadres sont trop souvent limités à des activités de supplétifs. Ils doivent adhérer et faire adhérer à une nouvelle culture d'entreprise et à des valeurs de la marque Orange en décalage avec la réalité sociale de l'Entreprise.

La diffusion de concepts internes comme « Orange Inside, Orange Star » est incantatoire par rapport à des conditions d'exercice rendues de plus en plus difficiles, par les suppressions d'emplois et des objectifs de plus en plus incompatibles avec les moyens mis à disposition.

La valeur de transparence, par exemple, est en contradiction avec l'absence de vision sur la situation à quelques mois, des Cadres et de leurs collaborateurs, aussi bien en terme de pérennité de situation de travail, de métiers et de compétences.

Elle est aussi en contradiction avec les critères d'attribution des parties variables de la rémunération qui sont obscurs, non équitables et parfois sans cohérence avec les compétences mises en œuvre ou les objectifs tenus.



ZOOM

## ACTUALITES

### La réglementation, actualité brûlante

La CFDT agit dans le cadre de l'UNI Télécom où elle assure la présidence du dialogue social européen.

Un intense travail de lobbying est engagé auprès des différents interlocuteurs européens.

D'ores et déjà les discussions avec Catherine Trautmann, rapporteur du dossier au parlement européen, ont permis de contrecarrer les volontés de Viviane Redding, commissaire européen, tant en matière de séparation des réseaux que d'autorité de régulation.

Une rencontre avec la présidence française de l'Union Européenne est prévue.

*En savoir plus :* <http://www.f3c-cfdt.fr/actualites/reglementation-telecom-le-lobbying-continue>

## Une mobilité fonctionnelle et géographique imposée « Time to Move »

Une nouvelle opération dénommée « Time to Move » est apparue. Elle impose des mobilités, hors promotion, aux Cadres supérieurs, avec les règles suivantes :

- Mobilité fonctionnelle tous les 5 ans pour la bande E et tous les 3 ans pour la bande F
- Mobilité géographique tous les 10 ans sur le bassin d'une autre ex. DR de la DT pour la bande E
- Mobilité géographique tous les 5 ans sur le bassin d'une autre DT pour la bande F

Les mesures pour les Cadres qui n'auraient pas compris le message : impact sur la partie individuelle de la rémunération et parfois remplacement autoritaire sur son poste.

La généralisation va multiplier les situations difficiles, et a donc certainement pour but de nouvelles incitations à quitter l'Entreprise. Des impacts sont à prévoir sur les cadres Dbis.

La CFDT a écrit à la DRH Groupe pour dénoncer le fait que les mobilités fonctionnelles, voire géographiques, si elles relèvent du management individuel du cadre, ne peuvent se faire sous la pression arbitraire. Elle a indiqué que cette mesure :

⇒ n'a pas été présentée et encore moins discutée avec les représentants du personnel.

⇒ n'est pas conforme à l'esprit de l'accord sur l'égalité professionnelle qui stipule que même dans le cadre d'une promotion, « la mobilité géographique n'est pas systématique ».

⇒ est en contradiction avec la mobilité des Cadres telle que proposée dans le projet d'accord GPEC, qui s'inscrivait « dans le cadre d'un droit individuel à un parcours professionnel ».

Au contraire, cette mesure ajoutée à l'évolution permanente des postes et de leur localisation, rendrait pratiquement impossible la réalisation de projets professionnels que la CFDT défend dans la négociation GPEC.

### Les bons comptes ne préparent pas toujours l'avenir

Après la présentation par la direction du rapport semestriel sur l'emploi dans le groupe, le cabinet Syndex a commenté son rapport d'expertise sur les comptes 2007 et premier semestre 2008 devant le Comité de Groupe France Télécom Orange.

**Conclusions :** *l'entreprise est en bonne santé, elle dégage un cash flow opérationnel de 14,7 milliards d'euros en 2007, ces chiffres seront confirmés en fin d'année au regard des chiffres annoncés après le 3ème trimestre 2008.*

**La CFDT a rappelé, à cette occasion, que l'entreprise ne préparait pas suffisamment l'avenir au regard des nombreux départs qui interviendront à partir de 2012. Nous avons demandé des moyens en formation à la hauteur de ces enjeux, ce qui n'est pas le cas à ce jour, et la reprise du recrutement des jeunes.**

➡ **Ce sont les enjeux de la GPEC 2008-2011 pour préparer l'avenir de ceux et celles qui assurent le fonctionnement de l'Entreprise et qui connaissent une pression sans cesse accrue.**

## Ensemble construisons notre avenir



Retrouvez-nous sur le web :

<http://cfdt.francetelecom.fr/index.php>