

Cadres



[RESPECTÉS]

www.cadres-plus.net

Cfdt
des choix, des actes
Communication,
Conseil, Culture



consultez le site CFTD cadres :
<http://www.cadres-plus.net/>

AGIR ENSEMBLE

Une politique absurde de suppression d'emplois

Depuis 2005 tout semble « bon » pour organiser les 22 000 départs : pressions individuelles, réorganisations, fermetures de sites. Résultats : pertes de compétences, explosion de la sous-traitance et... du stress.

La Cfdt, des choix, des actes

Les hommes et les femmes doivent être respectés. Le développement durable « valeur d'Orange », ce n'est pas pour la Cfdt relever toujours plus haut les dividendes des actions. C'est :

- privilégier l'investissement humain en anticipant les compétences de demain et en garantissant de vrais parcours professionnels,
- renforcer l'innovation et la recherche, développer les nouvelles technologies et promouvoir de nouvelles organisations du travail plus qualifiantes dont le télétravail.

La Cfdt établit des propositions crédibles et sait s'engager comme sur les questions de rémunération et les activités sociales et culturelles.

Les cadres sont au cœur de l'ensemble des problématiques, c'est pourquoi ils doivent être reconnus et écoutés. Cette plaquette vise à faire connaître et partager nos analyses, nos choix, nos valeurs pour plus de justice et de responsabilité sociale, de transparence et d'éthique.

Une stratégie industrielle pertinente mais au seul bénéfice des actionnaires

Aujourd'hui, force est de constater la solidité de l'image d'Orange, entreprise qui affiche des résultats particulièrement bons.

Or la gouvernance actuelle de l'Entreprise, oublie trop que ce sont des Femmes et des Hommes qui mettent en œuvre la stratégie et qui bâtissent l'entreprise de demain. Alors que les dépenses commerciales augmentent et dépassent, pour la première fois, les dépenses de personnel, dans le même temps, la politique d'emploi et de développement des compétences est sacrifiée contre une forte rémunération des actionnaires.

Les cadres sont en première ligne car ils connaissent cette réalité et doivent porter un message de moins en moins crédible.

La Cfdt revendique un meilleur équilibre entre la rémunération du capital et la valorisation du travail, conformément à ses engagements de RSE (responsabilité sociale des entreprises).

Elle milite pour une GPEC reconnaissant l'emploi et la compétence comme richesse humaine.

Elle revendique, par un dialogue social loyal, un véritable droit d'expression pour les Cadres.

Culture d'entreprise et valeurs de la marque

France Télécom a une culture collective basée sur la compréhension des enjeux, sur l'attachement à la qualité du service rendu, sur la solidarité entre services.

Or, l'Entreprise impose la culture de la marque « Orange ». Avec des moyens considérables, elle diffuse des « valeurs » ou concepts comme « Orange Inside, Orange Star, leadership model ». L'endoctrinement est préféré à l'adhésion, en obligeant les Cadres à relayer un discours trop souvent en décalage avec la réalité et les pratiques. Ainsi on vante l'innovation et le développement durable et on refuse de développer réellement le télétravail. On vise les jeunes dans l'accroche commerciale mais on les laisse à la porte de l'entreprise.

En bref, la communication externe s'appuie sur les résultats positifs alors que le discours interne est alarmiste et culpabilisant.

Pour la Cfdt une Culture d'Entreprise se construit à partir de valeurs communes et partagées. Une culture imposée et en contradiction avec la réalité est génératrice de stress pour les salariés qui perdent leurs repères. Elle décrédibilise le Cadre transformé en agent de propagande.

L'évolution de France Télécom aura de fortes conséquences sur les compétences et donc sur l'emploi et les métiers.

La GPEC se construit pour 3 ans. La période 2009-2011 doit donc préparer les transitions et les départs massifs qui interviendront à partir de 2012.

Dès aujourd'hui les départs, conjugués à l'arrêt du recrutement, ont des effets dramatiques dans certains secteurs clés comme le système d'information ou les réseaux. La sous-traitance qui se développe de façon anarchique n'est pas toujours pilotée et représente aujourd'hui 25 184 emplois, sans compter les emplois délocalisés. Qu'en sera-t-il demain si rien n'est fait ? Face à la pyramide d'âge de l'entreprise il ne suffit pas de répondre, comme la direction, « on y réfléchit ». Il faut s'appuyer sur la compétence et les savoir-faire en place, pour assurer la transmission seniors/juniors à une nouvelle génération tout en mixant les savoir-faire. Les Cadres seraient les premiers bénéficiaires d'une telle opération mais aussi les maîtres d'œuvre.

Aménager les fins de carrière, prenant en compte le pouvoir d'achat et la situation par rapport à la retraite, reste une impérieuse nécessité.



La **Cfdt** a obtenu l'ouverture d'une négociation sur l'insertion des jeunes. Elle est cruciale pour l'avenir de l'entreprise. Concernant les séniors dans la discussion en cours des éléments intéressants ont été négociés sur le tutorat. C'est un premier pas encore très insuffisant au regard des enjeux.

La **Cfdt** revendique dans le cadre de la négociation GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) :

- une plus grande anticipation des besoins et des opportunités par métiers et bassin de vie.
- une vision claire des objectifs de sous-traitance afin de la maîtriser ;
- un plan pluriannuel prévoyant un renforcement important des moyens consacrés à la formation d'ici deux ans ;
- un plan d'embauche sur 5 ans combinant embauches directes et dispositifs d'insertion ;
- une nette amélioration du dispositif GPEC « séniors » avec l'aménagement des fins de carrière

Interview d'Alain responsable
d'une équipe de Chargé d'Affaires
Boucle locale dans une UI



Cfdt : *Comment vois-tu ton métier?*

Alain : C'est un véritable métier qui demande des compétences techniques à maintenir et à développer et une organisation efficace.

Cfdt : *Quelles sont les difficultés rencontrées dans ta fonction ?*

Alain : Ma participation active au départ de nombreux agents, dont les compétences nous manquent aujourd'hui. Ensuite le pilotage centralisé de l'activité, le déploiement de la sous-traitance et la séparation avec nos donneurs d'ordre (création des UPR), ont enlevé de l'autonomie et de l'efficacité dans la gestion de l'équipe. L'adaptation permanente des processus dans des réorganisations permanentes, le traitement en urgence des dysfonctionnements nuisent à l'atteinte des objectifs et à une animation correcte de mon équipe qui s'en plaint légitimement.

Cfdt : *Comment vois-tu l'avenir ?*

Alain : Nous manquons de perspectives professionnelles même à court terme. Il faut que nous ayons une vision de notre activité et de nos métiers de demain. Heureusement que je peux dépasser mes états d'âme et rompre un certain isolement en discutant avec d'autres cadres Cfdt.



Place et rôle du cadre : une conception militarisée

Réduire autonomie, initiative, expertise et responsabilité est une constante depuis la mise en place de Next : c'est une remise en cause fondamentale des fonctions et du rôle des cadres.

Pour les cadres Managers, ils doivent faire fonctionner des organisations du travail sans marge d'adaptation ni temps ni moyens, avec des processus et des règles de management et de coaching normés avec trop souvent une incohérence des objectifs.

Pour les Cadres experts, l'évolution des technologies nécessite un maintien et un développement permanent de compétences spécifiques. Ne pas être associés suffisamment tôt dans la mise en œuvre de la stratégie ne permet pas d'anticiper le maintien et le développement de l'expertise.

La **Cfdt** revendique une politique sociale et des principes de management où les Cadres puissent exercer pleinement leurs fonctions, il faut que certains principes de management et de responsabilité inscrits au fronton « des valeurs de la marque » trouvent une traduction concrète dans les pratiques. Il y va de la réussite de l'Entreprise et donc de toutes et tous...

Faire reconnaître la responsabilité sociale du cadre

Il n'y a pas de responsabilité sociale de l'Entreprise sans responsabilité sociale du Cadre. La **Cfdt** considère qu'un Cadre doit pouvoir disposer du :

- droit de parole pour une expression critique de l'amélioration du fonctionnement et des résultats de l'Entreprise et de son service;
- droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail;
- droit d'alerte lorsque leur responsabilité peut être engagée (c'est le cas en matière d'hygiène et sécurité) mais c'est aussi le cas en matière comptable et financière;
- droit d'opposition permettant le retrait d'une situation difficile.

Un tel droit peut être exercé par la consultation voire l'action d'une organisation syndicale qui reconnaît la place des cadres;

En effet, dans une situation professionnelle très concrète, un cadre peut avoir le sentiment d'être devant un problème relevant de sa compétence immédiate.

La Cfdt revendique ces droits dans notre Entreprise. Elle a développé des outils de démarche de questionnement pour le cadre face à un problème et d'aide personnelle au discernement.

Le Cadre est à la fois bénéficiaire et prescripteur de formation.

La formation est affichée par l'entreprise comme axe stratégique. Mais si des efforts ont été constatés, ils restent très nettement insuffisants pour répondre aux défis des prochaines années. Le Cadre doit pouvoir tout au long de sa vie professionnelle, développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.



Aussi la Cfdt dans le cadre de la négociation GPEC, demande :

- la cohérence entre l'emploi, les compétences, la qualification et la formation ;
- la reconnaissance de la qualification acquise par des certifications reconnues en externe ;
- le droit à un projet professionnel avec un entretien spécifique sur la formation.

L'entretien professionnel : un rendez-vous clé

L'entretien professionnel est un élément fondamental pour les cadres car c'est l'occasion de faire le point avec son manager de l'exercice de son activité, d'exprimer les attentes mutuelles. Cela doit être un vrai lieu d'échanges sur l'exercice de l'activité du cadre et son environnement et sur les axes d'amélioration et de changement. Mais on en est loin. Ainsi la cohérence n'est souvent qu'une aspiration comme pour le lien entre atteinte des résultats et la rémunération. Le développement des groupes projets pose enfin une difficulté supplémentaire.

Compte tenu des enjeux :

- la **Cfdt** demande une discussion de cadrage sur le contenu de l'entretien professionnel;
- la **Cfdt** revendique l'exercice d'un vrai droit de recours;
- la **Cfdt** assure des activités de conseil à ses adhérents.



La rémunération

La rémunération des Cadres comprend une partie fixe avec une part d'augmentation annuelle et une part variable. Elle dépend aussi des possibilités de promotion ainsi que d'autres dispositifs complémentaires.

Or l'Entreprise fait le choix idéologique d'individualiser le plus possible la rémunération. Elle met en place des systèmes non transparents, non équitables, variant dans le temps essayant même de détourner les accords signés.



Pour la Cfdt l'individualisation de la rémunération doit être encadrée et s'appuyer de façon transparente et équitable sur la reconnaissance des responsabilités et compétences mises en œuvre (salaire fixe) et des résultats et de performances obtenus (part variable)...

Le salaire fixe

Dans le cadre de l'accord salarial 2008, la **Cfdt** a obtenu des avancées pour les Cadres. Face à l'idéologie du tout individuel nous avons pu enfin mettre en place des mesures collectives. L'accord salarial a été signé par toutes les organisations syndicales sauf la CGT et la CGC. Mais certaines pratiques, en contradiction avec l'accord, sont intervenues.

La Cfdt intervient auprès de l'Entreprise pour que l'accord soit respecté dans sa lettre et dans son esprit et demande aux Cadres concernés par des dérapages de prendre contact avec leur DP Cfdt.

La part variable managériale

l'entreprise jette un rideau de fumée sur la répartition entre part collective et part individuelle. Une augmentation de la part collective peut parfois cacher une baisse de la part individuelle.

Pour la Cfdt l'entretien individuel, doit préciser :

- **le montant de la partie individuelle par rapport à la part collective ;**
- **la cohérence avec la tenue des objectifs fixés**

En cas de litige, et faute d'explications convaincantes ne pas hésiter à contacter un DP Cfdt.

Intéressement & Participation la Cfdt prend ses responsabilités



Les dispositifs d'intéressement et de participation visent à intéresser les salariés aux objectifs et aux résultats de l'entreprise, à développer des mécanismes d'épargne salariale. La **Cfdt** en signant ces accords a fait le choix de peser.

Concernant la participation l'accord dérogatoire signé par la **Cfdt** permet un calcul beaucoup plus favorable par rapport aux règles de calcul de la Loi.

La **Cfdt** a aussi obtenu la mise en place d'un PERCO avec abondement par l'entreprise. Au-delà de la bourrasque financière qui affecte inéluctablement aujourd'hui les parts, une épargne de long terme dans la

perspective de la retraite reste une impérative nécessité pour nombre de cadres.

La **Cfdt** qui préside 3 des 4 fonds d'épargne salariale estime nécessaire de privilégier l'investissement socialement responsable. Ce dernier correspond à des entreprises qui appliquent des normes sociales et environnementales correctes. Les rendements de ces types de fonds sont par ailleurs souvent plus intéressants.



Une mobilité de plus en plus forcée



L'entreprise considère que la mobilité sans promotion s'impose aux Cadres. Ainsi des délais nationaux de mobilités fonctionnelles et géographiques sont officiellement imposés comme le dispositif « Time to move » pour les bandes E et F. Quant à la mobilité souhaitée, elle est limitée aux postes prioritaires.

Et une promotion opaque

Les possibilités de promotion sont limitées. Le processus est obscur pour le salarié et son manager et les décisions se prennent ailleurs. Cela rend quasi inexistante pour le Cadre, toute possibilité de recours et de projection dans l'avenir.

La Cfdt revendique :

- une répartition géographique des activités respectant l'aménagement du territoire;
- l'arrêt du dispositif « time to move » qui est en contradiction avec les garanties inscrites dans l'accord sur l'égalité professionnelle;
- la possibilité de parcours professionnels cohérents et la reconnaissance de l'évolution de la qualification par la promotion.

Temps et équilibres de vie : touche pas à mes RTT

Trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle reste un enjeu à l'heure où certains remettent en cause la RTT pour les cadres. Les aspirations au temps et au travail peuvent varier tout au long de la vie, notamment pour des raisons de rapport à sa vie sociale et personnelle alors les comptes épargne-temps et les forfaits jours négociés dans la branche des télécoms y répondent en partie. Avoir ou garder un temps partiel est aujourd'hui une gageure pour un cadre. Les femmes sont les plus pénalisées par l'uniformisation de cette pression au toujours plus.

La **Cfdt** estime que l'entretien professionnel doit être utilisé pour aborder ces questions dont celle de la charge de travail.

La Cfdt estime qu'il est possible de changer le quotidien par l'introduction de nouveaux droits ou champs d'intervention.

Elle se battra bec et ongles pour éviter toute remise en cause du nombre de jours travaillés à Orange France Télécom.

De nouvelles organisations de travail (l'utilisation du télétravail par exemple) et de nouvelles répartitions des responsabilités sont à expérimenter, pour ne pas perdre sa vie à la gagner

L'Égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations

France Télécom est le fruit d'une histoire (les métiers techniques ont été interdits aux femmes). Il faut donc une attitude volontariste.

Des avancées notables ont été obtenues dans l'accord du 24/10/2007 sur l'égalité professionnelle, avec des mesures sur la mobilité et la promotion. De même dans l'accord salarial 2008 des mesures de réduction des écarts de rémunération par genre ont été introduites. La question du « plafond de verre » correspondant à une inégalité des chances dans l'évolution professionnelle ou dans les responsabilités tenues est bien toujours présente. Le temps partiel reste discriminant et la conciliation vie familiale - vie professionnelle de plus en plus difficile.

Les accords collectifs permettent d'avancer, mais ils doivent faire l'objet d'un suivi attentif. La **Cfdt** s'y emploie. Mais si la question de l'égalité professionnelle commence

à donner des résultats d'autres chantiers restent à ouvrir pour lutter contre les discriminations, celles relatives à l'origine ou à l'orientation sexuelle restent encore des tabous dans les entreprises.



Avant la mise en place des CE et du CCUES les cadres étaient en grande partie écartés des prestations ASC et les habitudes ont eu tendance à perdurer (nature des prestations, exclusion par le QF...).

La **Cfdt** a œuvré pour que cela change. Depuis 2 ans la **Cfdt** assure la présidence de la commission ASC du CCUES. Plutôt que d'investir dans la pierre nous avons mis en place une aide vacances pour tous les salariés et cela malgré l'opposition de la CGT, FO et CGC. Cette année plus de 30 000 salariés auront bénéficié d'une aide pour leurs vacances. En 2009 le processus est reconduit.

La Cfdt milite pour une mutualisation des activités, donc des budgets car cela est source d'équité, de solidarité et de transparence.

Face aux nombreuses difficultés rencontrées nous réclamons aussi la mise en place d'une commission de suivi des réclamations au CCUES malgré l'opposition de CGT, Sud et CGC. Nous demandons aussi une professionnalisation de l'équipe administrative du CCUES pour de meilleures négociations des tarifs et une communication digne de ce nom.



La CFDT une action internationale reconnue



La **Cfdt** Cadres préside UNI Europa cadres. Uni est la grande organisation syndicale mondiale des services, de la communication et des médias (16 millions de membres).

Dans les télécoms, la **Cfdt** est membre des instances de direction. Elle assure la présidence du comité de dialogue social des télécoms qui regroupe UNI et ETNO l'organisation européenne des employeurs.

L'alliance syndicale mondiale UNI France Télécom (qui est présidée par un syndicaliste du Sénégal) a signé un accord sur le respect des droits fondamentaux partout dans le monde.

Les questions de réglementation sont d'une brûlante actualité. Avec UNI Télécom, un intense travail de lobbying est engagé par la **Cfdt** auprès des différents interlocuteurs européens et nationaux.

D'ores et déjà nos discussions avec Catherine Trautmann, rapporteuse 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.

La CFDT organisation de référence des cadres

Pour la **Cfdt** les Cadres sont des salariés à part entière avec des spécificités qui doivent leur être reconnues.

La **Cfdt** première organisation chez les Cadres, est force de réflexion, de proposition et d'action dans l'Entreprise à travers ses centaines d'élus et mandatés cadres à Orange FT mais aussi aux Prud'hommes. Elle prend en compte l'ensemble des spécificités des Cadres de Dbis à G au plus près du terrain comme dans les négociations telles que la GPEC.

Tout en étant une organisation intercatégorielle la **Cfdt** organise des espaces fonctionnels de rencontres et de discussions sur les plans professionnels et interprofessionnels.

Elle agit sur le plan interprofessionnel avec son Union Confédérale des Cadres (la **Cfdt** Cadres) dont les travaux et propositions font référence. Elle prend ainsi en compte la spécificité des Cadres dans les négociations nationales interprofessionnelles ou bien encore sur les questions d'emploi, de formation, de conditions de travail...

consultez le site CFDT cadres:

<http://www.cadres-plus.net/>





Agir ensemble

Nous contacter...

<http://cfdt.francetelecom.fr>



www.cfdt-ftorange.fr

CFDT Communication Conseil Culture

47, Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS Cedex 19

Tél. : 01 56 41 54 00

Email : f3c@cfdt.fr

www.f3c-cfdt.fr

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des droits, des actes